

Proposition d'une conception organiciste de la représentation syndicale selon le *Code du travail* du Québec

Diane Veilleux

Volume 34, Number 3, 1993

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/043239ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/043239ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Veilleux, D. (1993). Proposition d'une conception organiciste de la représentation syndicale selon le *Code du travail* du Québec. *Les Cahiers de droit*, 34(3), 899–948. <https://doi.org/10.7202/043239ar>

Article abstract

By becoming unionized, wage earners collectively adhere to a representative regime that transcends their individual choices and interests to the benefit of a collective interest charged with the assertion and prevalence of the accredited union. What exactly is this representative regime and what roles are played by the various actors in it? By attempting to provide answers to these questions, the paper presents an analytical framework of the concept of union representation that permeates the Quebec Labour Code. The organicist approach that excludes any contractual relationship between the union and wage earners is at the very heart of this analysis. In the first section, the author explains how the legal relationship between the accredited union and wage earners in the accreditation unit derogate from the rules of general law in private law and instead assimilate the power of union representation into the representative mandate of public law. The second section deals with the legal bond between the accredited union and the people who decide and act on its behalf when exercising the representative mandate. The author favours the theory of reality and thereby distinguishes management units, representative units and the mandataries of the accredited union. The third section sheds light on the conditions that accredited union representatives must comply with to commit the intent and liability of the union with regard to third parties when performing legal acts or deeds related to the exercising of the representative mandate. The author winds up by stating that the identification of accredited union bodies and their powers regarding the exercising of the representative mandate is necessary to ensure the distinctive character of the accredited union, as well as a greater transparency of its operations in the eyes of the wage earners it represents.

Proposition d'une conception organiciste de la représentation syndicale selon le *Code du travail* du Québec*

Diane VEILLEUX**

En se syndiquant, les salariés adhèrent collectivement à un régime de représentation qui transcende leur choix et leurs intérêts individuels au bénéfice d'un intérêt collectif qu'est chargé de dégager et de faire prévaloir le syndicat accrédité. En quoi consiste alors ce régime de représentation et quel est le rôle des différents acteurs de ce régime ? En tentant d'apporter les éléments de réponse à ces questions, le présent texte offre un cadre d'analyse du concept de représentation syndicale que sous-tend le Code du travail du Québec. L'approche organiciste qui exclut toute relation contractuelle entre le syndicat et les salariés qu'il représente est au cœur même de l'analyse. Dans une première section, l'auteure explique comment la relation juridique entre le syndicat accrédité et les salariés de l'unité d'accréditation dérogent aux règles de droit commun de droit privé et assimile plutôt le pouvoir de représentation syndicale au mandat représentatif de droit public. La deuxième section traite du lien juridique entre le syndicat accrédité et les personnes qui décident et agissent en son nom et pour son compte au moment de l'exercice du mandat représentatif. L'auteure privilégie la théorie de la réalité et distingue ainsi les organes de gestion, les organes de représentation et les mandataires du syndicat accrédité. La troisième section met en relief les conditions que doivent respecter les représentants du syndicat accrédité pour engager la volonté et la responsabilité de ce dernier aux yeux des tiers à l'occasion de l'accomplissement d'actes ou de faits juridiques liés à l'exercice du mandat

* Je remercie les professeurs Guylaine Vallée et Gilles Trudeau qui ont lu et commenté la version préliminaire du présent texte.

** Professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal.

représentatif. L'auteure conclut que la mise en évidence des organes du syndicat accrédité et de leurs pouvoirs quant à l'exercice du mandat représentatif est nécessaire pour assurer le caractère distinct du syndicat accrédité, ainsi qu'une plus grande transparence de son fonctionnement à l'égard des salariés qu'il représente.

By becoming unionized, wage earners collectively adhere to a representative regime that transcends their individual choices and interests to the benefit of a collective interest charged with the assertion and prevalence of the accredited union. What exactly is this representative regime and what roles are played by the various actors in it? By attempting to provide answers to these questions, the paper presents an analytical framework of the concept of union representation that permeates the Quebec Labour Code. The organicist approach that excludes any contractual relationship between the union and wage earners is at the very heart of this analysis. In the first section, the author explains how the legal relationship between the accredited union and wage earners in the accreditation unit derogate from the rules of general law in private law and instead assimilate the power of union representation into the representative mandate of public law. The second section deals with the legal bond between the accredited union and the people who decide and act on its behalf when exercising the representative mandate. The author favours the theory of reality and thereby distinguishes management units, representative units and the mandataries of the accredited union. The third section sheds light on the conditions that accredited union representatives must comply with to commit the intent and liability of the union with regard to third parties when performing legal acts or deeds related to the exercising of the representative mandate. The author winds up by stating that the identification of accredited union bodies and their powers regarding the exercising of the representative mandate is necessary to ensure the distinctive character of the accredited union, as well as a greater transparency of its operations in the eyes of the wage earners it represents.

	<i>Pages</i>
1. La nature juridique du pouvoir de représentation syndicale	902
1.1 Le mandat collectif	902
1.1.1 Les principes de droit commun en matière de représentation.....	902
1.1.2 La représentation au moment de la négociation collective et le droit commun	904
1.1.3 L'attribution du mandat collectif.....	909
1.2 L'entière autonomie du syndicat accrédité.....	911
2. L'exercice du mandat représentatif au sein du syndicat accrédité	913
2.1 La nature juridique de la représentation du syndicat accrédité	914
2.2 Les organes habiles à exercer le pouvoir de représentation du syndicat accrédité	916
2.2.1 Les organes de gestion.....	917
2.2.1.1 L'accréditation.....	917
2.2.1.2 La cotisation syndicale	921
2.2.1.3 Les matières liées à la négociation collective	922
2.2.1.4 L'arbitrage des griefs	929
2.2.2 Les représentants du syndicat accrédité	930
2.2.2.1 Les organes de représentation	930
2.2.2.2 Les mandataires	934
3. Les conditions de réalisation de la représentation du syndicat accrédité	936
3.1 L'exercice d'une volonté propre	937
3.2 L'intention de représenter	938
3.3 Le pouvoir de représenter	940
3.3.1 L'obligation d'une enquête raisonnable	940
3.3.2 Les sources du pouvoir de représentation.....	942
3.3.2.1 Le pouvoir exprès.....	942
3.3.2.2 Le pouvoir apparent.....	944
3.3.2.3 Le pouvoir implicite.....	945
3.3.2.4 La ratification de l'acte accompli par le représentant	946
Conclusion	947

Le monopole de la représentation syndicale qui caractérise les régimes généraux de négociation collective obligatoire américain et canadiens a été institué au Québec, il y a déjà près d'un demi-siècle, par la *Loi des relations ouvrières*¹, remplacée en 1964 par le *Code du travail*². Jusqu'à présent, cette institution, bien qu'elle en porte le nom, n'avait pas été analysée sous l'angle de la représentation. Pourtant, il s'agit là d'une forme particulière de représentation qui, d'une part, échappe à l'analyse contractuelle des

1. *Loi instituant une commission de relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 30. Cette loi modifie les Statuts refondus du Québec de 1941 en ajoutant le chapitre 162A intitulé: *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, citée sous le titre de *Loi des relations ouvrières*.

2. *Code du travail*, S.Q. 1964, c. 45. Aujourd'hui: L.R.Q., c. C-27.

liens juridiques entre la collectivité représentée, l'unité d'accréditation, et le groupement qui la représente, le syndicat accrédité, mais qui, d'autre part, constitue non seulement une représentation d'intérêts mais également une représentation de personnes. Pour en saisir la spécificité, il convient donc de préciser la nature juridique du pouvoir de représentation du syndicat accrédité (1.), de déterminer au moyen d'une approche organique comment ce pouvoir s'exerce au sein de cet organe représentatif (2.) et de délimiter les conditions de réalisation de ce pouvoir aux yeux des tiers (3.).

1. La nature juridique du pouvoir de représentation syndicale

Le pouvoir de représentation du syndicat accrédité prend sa source dans le *Code du travail*. C'est pourquoi on lui adjoint généralement le qualificatif « légal » pour le désigner. Ce seul qualificatif nous paraît cependant insuffisant pour comprendre la véritable nature du pouvoir de représentation du syndicat accrédité. Ce pouvoir est caractérisé par le mandat collectif dont il est issu (1.1) et par l'entière autonomie dont dispose le syndicat accrédité à l'égard des salariés de l'unité d'accréditation représentée (1.2).

1.1 Le mandat collectif

Afin d'expliquer le mandat collectif dont dispose le syndicat à la suite de son accréditation, il est utile, premièrement, de rappeler les principes de droit commun qui régissent la représentation (1.1.1). Deuxièmement, nous préciserons en quoi la représentation au moment de la négociation collective des conditions de travail déroge aux principes de droit commun (1.1.2). En dernier lieu, nous expliquerons comment intervient le mandat collectif (1.1.3).

1.1.1 Les principes de droit commun en matière de représentation

La représentation en tant que technique de réalisation d'un acte juridique est un concept moderne. En effet, le terme « représentation » n'existait pas dans le vocabulaire des Grecs. Les Romains employaient le terme *repraesentare* qui signifie « rendre présent ici quelqu'un ou quelque chose d'autre qui est présent là-bas ». Toutefois, ils n'acceptaient que de façon exceptionnelle la représentation au moment de l'accomplissement d'actes juridiques, et encore là la représentation demeurait généralement imparfaite, puisque le représentant était lui-même lié à l'acte accompli³. Ce n'est

3. Au sujet de la représentation imparfaite et parfaite en droit romain, voir : R. MONIER, *Manuel de droit romain — Les obligations*, 5^e éd., Paris, Éditions Domat Montchrétien, 1954, pp. 257-258.

que par une procédure particulière appelée « transposition de personnes » que les effets de l'acte étaient imputés au représenté⁴. Le formalisme dont était imprégné le droit romain empêchait une acception générale de la représentation. En effet, seule la personne titulaire du droit d'agir pouvait agir et seule la personne qui agissait pouvait être engagée par son acte. À la suite de l'effondrement de l'empire romain, le concept de représentation a été oublié. Ce concept rejaillit vers les XII^e et XIII^e siècles à une époque où les échanges commerciaux reprennent de la vigueur. Au XVIII^e siècle, les principes de l'autonomie de la volonté et de la liberté contractuelle vont permettre définitivement l'instauration de la représentation dans l'accomplissement d'actes juridiques⁵. Le formalisme dans la formation des actes juridiques est alors écarté pour laisser place au consensualisme, permettant de tenir compte de l'intention des parties et incidemment de la déclaration d'une personne, appelée « représentant », qui agit au nom et pour le compte d'une autre personne, appelée « représenté », qui lui en a donné le pouvoir.

La représentation dans la formation des actes juridiques n'est pas une expression qu'a retenue le législateur québécois. Le terme est cependant fréquemment employé dans le langage juridique en référence au mandat. Le mandat est défini en effet à l'article 1701 du *Code civil du Bas Canada* comme étant un contrat par lequel une personne, appelée « mandant », confie la gestion d'une affaire licite à une autre personne, appelée « mandataire », et qui, par le fait de son acceptation, s'oblige à l'exécuter⁶. Le mandataire agit donc au nom et pour le compte du mandant au moment de l'accomplissement d'un acte juridique dont les effets se répercuteront directement sur le mandant. Le mandataire s'écarte en effet lorsque l'acte juridique est accompli. De plus, le mandataire est soumis aux directives du mandant qui peut révoquer le mandat en tout temps avant l'accomplissement de l'acte juridique. Outre le mandat conventionnel, le mandat peut également intervenir par nécessité de la loi. Le législateur impose la représentation dans des situations déterminées. C'est le cas notamment de la

4. À ce sujet, voir : J. GAUDEMONT, *Institutions de l'Antiquité*, Paris, Éditions Sirey, 1967, pp. 622-631 ; A.E. GIFFARD, *Précis de droit romain*, Paris, Dalloz, 1953, pp. 145-150.

5. Voir notamment : M. STORCK, *Le mécanisme de la représentation dans les actes juridiques*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1982, pp. 75-79 ; W. MULLER-FREIENFELS, « Legal Relations in the Law of Agency : Power of Agency and Commercial Certainty », (1964) 13 *Am. J. Comp. L.* 193, 193-197.

6. Voir aussi : *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2130, qui définit le mandat comme suit : « Le mandat est le contrat par lequel une personne, le mandant, donne le pouvoir de la représenter dans l'accomplissement d'un acte juridique avec un tiers, à une autre personne, le mandataire qui, par le fait de son acceptation, s'oblige à l'exercer. »

gestion d'affaires⁷, de la tutelle⁸ et de la curatelle aux personnes inaptes⁹ et du mandat domestique de la femme mariée¹⁰.

Les cas de représentation de personnes en droit commun sont donc circonscrits par le législateur. Il en va évidemment de l'intérêt du représenté et de celui des tiers. En droit du travail, la relation employeur-employé repose sur le contrat de travail. La formation de ce contrat intervient, comme tout autre contrat, par simple consentement des parties, à moins que des formalités particulières ne soient exigées¹¹. Les parties à ce contrat pourront se faire représenter à l'occasion de sa formation à la condition que chacune d'elles en donne le mandat et que l'autre partie contractante soit d'accord pour négocier le contrat avec un représentant. Si l'une ou l'autre partie refuse de reconnaître le représentant ou de négocier avec lui, le contrat n'interviendra tout simplement pas. Pour qu'il y ait représentation, il ne suffit donc pas qu'une personne donne mandat à une autre de la représenter, il faut également que le tiers contractant consente à conclure l'acte juridique par l'intermédiaire de ce représentant. Cependant, la négociation des conditions de travail par un syndicat entraîne une forme de représentation qui dépasse le concept de représentation en droit commun.

1.1.2 La représentation au moment de la négociation collective et le droit commun

La représentation collective des salariés, particulièrement au moment de la détermination des conditions de travail, avait pour but, avant même d'être juridiquement consacrée, de réguler le conflit d'intérêts et le rapport d'inégalité entre employeurs et employés¹². Cette forme de représentation exigeait d'une part que l'employeur consente volontairement ou obligatoirement à négocier collectivement avec ses salariés par l'intermédiaire d'un représentant. Elle exigeait d'autre part que les salariés acceptent que la volonté du groupe s'impose en matière de détermination des conditions de travail. Le groupe auquel on fait référence ici est celui qui est visé par la

7. Art. 1043-1046 C.c.B.C. (art. 1482-1490 C.c.Q.).

8. Art. 249-313 C.c.B.C. (art. 177-255 C.c.Q.).

9. Art. 325-336.3 C.c.B.C. (art. 256-297 C.c.Q.). Également le mandat judiciaire, art. 1731.1-1731.11 C.c.B.C. (art. 2166-2174 C.c.Q.).

10. *Code civil du Québec*, L.Q. 1989, c. 55, art. 446 (art. 443-447 C.c.Q.).

11. Voir, notamment, la *Loi sur l'instruction publique*, L.R.Q., c. I-14, art. 189 et suiv., concernant les contrats d'engagement des enseignants.

12. Les fondements de la représentation ont été particulièrement bien délimités en régime français. Voir à ce sujet : G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », (1991) 9-10 *Droit social* 685.

négociation. C'est d'abord dans la clandestinité que les salariés se sont organisés et qu'ils ont formé des associations pour faire prévaloir leur intérêt collectif. Hormis tout cadre juridique, celui-ci allait primer sur les intérêts particuliers des salariés par la pratique de la mise à l'index ou l'application des clauses de sécurité syndicale.

La mise à l'index a été particulièrement utilisée au début du XIX^e siècle, à une époque où la négociation collective se pratiquait sur la base de l'imposition unilatérale des conditions de travail¹³. Ainsi, en pénurie de main-d'œuvre, les salariés imposaient leurs conditions de travail à l'employeur. Alors qu'en période de chômage élevé le rapport de force basculait permettant à l'employeur de modifier unilatéralement les conditions de travail qu'il avait préalablement consenties. À l'occasion de l'imposition unilatérale des conditions de travail, les salariés décidaient ensemble des conditions de travail qu'ils exigeraient de leur employeur respectif. Ils convenaient ensemble du taux de salaire pour lequel ils consentiraient à travailler et ils s'obligeaient à respecter leur engagement en prêtant serment. Ils s'obligeaient également, dans le cadre de ces « conventions », à travailler uniquement avec des salariés syndiqués ou avec les membres de leur association et à faire la grève pour forcer l'employeur à refuser d'embaucher ou à congédier les salariés en défaut¹⁴. Cette mise à l'index forçait, dans l'entreprise visée par la négociation, les salariés réfractaires à se soumettre à la volonté collective.

Lorsque la détermination des conditions de travail a commencé à se pratiquer sur une base bilatérale, c'est-à-dire sur la base d'échanges de propositions et de contrepropositions menant les parties à la négociation d'un compromis écrit appelé « convention collective de travail », la pratique de la mise à l'index a été délaissée au profit de la négociation de

13. Au sujet du passage de l'imposition unilatérale des conditions de travail à la négociation collective bilatérale, voir : N. W. CHAMBERLAIN et J. W. KUHN, *Collective Bargaining*, 2^e éd., New York, Mc Graw-Hill Book Company, 1965, pp. 5-37 et 110-111 ; J. BOIVIN et J. GUILBAULT, *Les relations patronales-syndicales au Québec*, 2^e éd., Boucherville, Éditions Gaëtan Morin, 1989, pp. 123-126 ; G. HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Éditions Gaëtan Morin, 1992, pp. 21-32.

14. Au Canada, la légalité des conventions des salariés selon lesquelles ces derniers s'obligent à travailler conformément aux conditions de travail qu'ils ont eux-mêmes définies était reconnue par l'*Acte des associations ouvrières, 1872*, S.C. 1872, c. 30, art. 4. Toutefois, bien qu'elles fussent légales, ces conventions étaient inexécutaires devant les tribunaux, parce qu'elles étaient dépourvues de valeur juridique selon la loi précitée. Concernant la légalité de la mise à l'index au Canada, voir : *Perreault c. Gauthier*, (1898) 28 R.C.S. 241.

clauses d'adhésion syndicale obligatoire¹⁵. En contraignant les salariés à devenir membres du syndicat signataire de la convention collective, ce dernier assurait évidemment sa survie pendant la durée de la convention collective¹⁶ et l'exclusivité de représentation, mais il imposait du même coup la volonté collective au sein des salariés visés par la négociation¹⁷.

La question était alors de savoir quelle était la nature juridique de la convention collective conclue par un syndicat qui était lui-même partie à cet acte. Différentes théories contractuelles ont ainsi été avancées pour tenter de démontrer que la convention collective était un contrat. Cet accord aurait pu être qualifié de contrat considérant que l'employeur et le syndicat signataires avaient tous deux librement consenti à sa conclusion. Toutefois, plusieurs objections interdisaient une telle solution. Premièrement, le syndicat signataire était dépourvu de la personnalité juridique, il n'avait donc pas la capacité légale de conclure un contrat. D'autres arguments s'ajoutaient et concernaient les salariés liés par la convention collective. Pour considérer que la convention collective constituait un contrat, il fallait démontrer que le syndicat possédait le pouvoir de lier les salariés au regard du droit commun, puisque, selon le principe de la relativité du contrat, celui-ci n'a d'effet qu'entre les parties contractantes. C'est ainsi que l'on se réfère aux théories du mandat, de la stipulation pour autrui et de la gestion d'affaires pour faire cette démonstration¹⁸.

Par son adhésion syndicale, les tenants de la première théorie considéraient que le salarié avait donné un mandat au syndicat de le représenter. Cette théorie était insatisfaisante parce que, selon les règles du mandat,

-
15. L'introduction des clauses d'atelier syndical obligatoire a été instaurée par les syndicats internationaux. Ces clauses étaient réprimées selon l'idéologie des syndicats catholiques. Cependant la pratique a permis à ces derniers de se rendre compte de leur utilité pour obtenir de meilleures conditions de travail. À ce sujet, voir : J. ROUILLARD, *Histoire du syndicalisme québécois*, Montréal, Éditions du Boréal, 1989, pp. 125-129.
 16. G. HÉBERT, *op. cit.*, note 13, p. 38.
 17. Concernant l'adhésion syndicale obligatoire et son effet sur l'exclusivité de représentation syndicale : R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Sainte-Foy, PUL, 1991, p. 276 ; P. VERGE et G. MURRAY, *Le droit et les syndicats*, Sainte-Foy, PUL, 1991, pp. 184-185.
 18. À propos de ces différentes théories, de façon générale, voir : A. ROUAST et P. DURAND, *Précis de législation industrielle (Droit du travail)*, 4^e éd., Paris, Librairie Dalloz, 1951, pp. 235-236 ; X. BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs du travail aux États-Unis*, Paris, Librairie Dalloz, 1957, pp. 325-328 ; B.L. ADELL, *The Legal Status of Collective Agreements*, Kingston, Industrial Relations Centre Queen's University, 1970, pp. 71-74 et 166. Ces théories sont réitérées aujourd'hui pour tenter d'établir la valeur juridique des accords conclus en marge de la convention collective de travail. À ce sujet, voir : G. VALLÉE, « Les accords « atypiques » et le droit des rapports collectifs du travail », (1989) 44 *R.I.* 680 ; P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 308-310.

le mandant peut uniquement donner au mandataire le pouvoir d'accomplir un acte juridique au nom du mandant¹⁹. Le mandataire s'écarte lorsque l'acte juridique est accompli et les effets de l'acte se répercutent directement sur le mandant²⁰. La théorie du mandat ne permettait donc pas au syndicat de lier ses membres puisqu'il concluait l'accord collectif en son nom personnel. La théorie du mandat était également inadéquate quant aux salariés qui refusaient d'être membres ou qui y adhéraient par obligation. Le syndicat ne pouvait prétendre les lier juridiquement en vertu de la convention collective dont il était partie. Le mandat ne permettait pas non plus de justifier le pouvoir du syndicat de lier des salariés qui avaient révoqué leur adhésion.

La deuxième théorie s'appuyait sur la notion de la stipulation pour autrui pour qualifier le lien juridique entre le syndicat signataire de la convention collective et ses membres. Contrairement au mandat, la stipulation pour autrui n'est pas une forme de représentation. C'est plutôt une « opération juridique par laquelle une personne appelée promettant s'engage vis-à-vis d'une autre appelée stipulant à exécuter une obligation au profit d'un tiers bénéficiaire²¹ ». Cette deuxième théorie a été écartée parce que la stipulation pour autrui doit être essentiellement à l'avantage du bénéficiaire²². La convention collective ne pouvait être considérée comme une stipulation pour autrui puisqu'elle imposait des obligations aux salariés. De plus, la stipulation pour autrui accordait aux membres du syndicat la discrétion d'accepter ou non les avantages conférés par la convention collective. Elle allait donc à l'encontre du caractère obligatoire de la convention collective désiré par les parties à cet acte.

La dernière théorie reposait sur la notion de gestion d'affaires qui constitue un cas de mandat légal. La gestion d'affaires permet à une personne de gérer les affaires d'une personne absente, sans avoir besoin d'obtenir son consentement, lorsqu'il s'avère nécessaire de le faire pour sauvegarder les intérêts de la personne absente. La démonstration d'une telle nécessité était peu convaincante relativement à la signature de la convention collective, puisque le salarié avait toujours, selon le principe de la liberté contractuelle, la capacité de négocier ses conditions de travail. De plus, la gestion d'affaires est une mesure d'exception. En conséquence, elle ne permettait pas au syndicat d'exercer une gestion récurrente à l'égard des affaires des salariés.

19. Art. 1701 C.c.B.C.

20. Art. 1715 C.c.B.C.

21. J.-L. BAUDOUIN, *Les obligations*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1989, p. 261.

22. Art. 1028 et 1029 C.c.B.C.

Le droit était donc incapable de prendre acte d'une nouvelle réalité sociale. En 1924, le législateur québécois a adopté la *Loi des syndicats professionnels*²³. Cette loi reconnaissait une forme de représentation collective qui respectait le principe de la liberté contractuelle. Elle était fondée en effet sur la négociation volontaire. L'employeur n'avait aucune obligation de reconnaître le syndicat incorporé et de négocier avec lui. De plus, le syndicat professionnel liait uniquement les salariés qui n'avaient pas révoqué leur adhésion syndicale dans un délai de huit jours suivant le dépôt de la convention collective qu'il avait conclue en son nom personnel²⁴. La convention collective conclue en vertu de cette loi était assimilée à un contrat et les salariés membres du syndicat signataire pouvaient réclamer son exécution par voie judiciaire. Lors de l'adoption du *Code du travail*²⁵ en 1964, le législateur a aboli cette forme de représentation fondée sur une approche civiliste, ne laissant place qu'à l'approche collectiviste des relations du travail.

La *Loi relative à l'extension des conventions collectives*²⁶ adoptée en 1934 s'inscrivait dans une approche plus collectiviste des relations du travail, bien que la conclusion de la convention collective reconnue en vertu de cette loi ne dérogeât pas au principe de la liberté contractuelle. Tout comme la *Loi des syndicats professionnels*, cette loi ne contraignait pas l'employeur à négocier collectivement avec le syndicat auquel les salariés avaient adhéré. Elle n'imposait pas non plus aux salariés qui refusaient d'adhérer au syndicat de se soumettre à la décision syndicale au moment de la négociation collective. La *Loi relative à l'extension des conventions collectives* permettait plutôt à l'employeur ou au syndicat, parties à une convention collective volontairement négociée, de demander au gouvernement d'étendre par décret certaines conditions de travail à un secteur d'activité donné, dans une région déterminée en vue d'empêcher la concurrence induite des entreprises non syndiquées. Par cet effet, tous les employeurs et les salariés du secteur d'activité visé étaient soumis au décret. Le décret prévoyait cependant uniquement des conditions minimales de travail que les employeurs et les salariés pouvaient bonifier par convention collective ou par contrat individuel de travail. Cette loi permettait donc indirectement aux syndicats de faire prévaloir un intérêt collectif dans les entreprises visées par le décret. Bien que cette loi soit encore

23. *Loi des syndicats professionnels*, 14 Geo. V, 1924, c. 112.

24. *Id.*, art. 16 ; *Loi des syndicats professionnels*, S.R.Q. 1941, c. 162, art. 22.

25. *Code du travail*, S.Q. 1964, c. 45, art. 141 g). Cet article abroge les articles 21 à 26 de la *Loi des syndicats professionnels*, précitée, note 24.

26. La *Loi relative à l'extension des conventions collectives*, S.Q. 1934, c. 22, devient la *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q. 1964, c. 143.

applicable aujourd'hui²⁷, elle a néanmoins perdu de son intérêt lorsque la *Loi des relations ouvrières* a été adoptée en 1944.

La loi de 1944 qui a été remplacée en 1964 par le *Code du travail* a institué un régime de représentation syndicale qui s'écarte complètement du principe de la liberté contractuelle, lequel donne préséance à la volonté individuelle. En effet, le choix de négociateur collectivement ne sera plus le fruit d'une décision individuelle des salariés et de l'employeur. Il sera plutôt subordonné à la volonté collective des salariés. L'employeur a l'obligation de reconnaître et de négocier de bonne foi avec le syndicat qui est majoritairement choisi par les salariés visés par la négociation collective²⁸. Il convient maintenant de préciser comment intervient le mandat collectif qui est conféré au syndicat selon le *Code du travail*.

1.1.3 L'attribution du mandat collectif

En vertu de cette loi, seuls les salariés qui forment un groupe distinct chez un même employeur peuvent donner mandat à un syndicat de les représenter en vue de la négociation collective des conditions de travail²⁹. Le législateur ne permet pas actuellement à des salariés de différents employeurs de former un groupe distinct³⁰. Il limite ainsi la négociation à un employeur. Le groupe de salariés, ou unité d'accréditation, est proposé par le syndicat qui recherche l'accréditation³¹. Est-ce à dire que le syndicat fait naître cette collectivité qui peut alors être perçue comme un construit social, mis en forme par le représentant ? La collectivité ne repose-t-elle pas plutôt « sur une communion naturelle d'intérêts et précède sa naissance à la vie juridique par le canal de la représentation, celle-ci constituant uniquement la manifestation visible, la forme vitale du groupe³² ? » Le

27. *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c. D-12.

28. Au sujet du statut particulier du syndicat accrédité le distinguant du mandataire de droit commun, voir : *Syndicat catholique des employés des magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206 ; *Mc Gavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718. Voir également des commentaires sur ces deux arrêts par F. MORIN, *Jurisprudence commentée en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1992, pp. 197-198 et 433-435.

29. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 21.

30. Lorsque des personnes morales exploitent en commun une même entreprise, elles pourront alors être considérées comme un employeur unique, voir à ce sujet : R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 17, p. 415 ; F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1991, p. 301. L'article 34 du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2, permet dans certains cas l'accréditation multipatronale, notamment dans le secteur du débardage.

31. Art. 25 C.t.

32. Cette question a été soulevée en droit français par G. BORENFREUND, *loc. cit.*, note 12, 687.

caractère abstrait de cette collectivité permet en outre d'exclure la participation des salariés à la description de l'unité d'accréditation³³, puisqu'elle est établie sans référence à leur identité et à leur choix individuel d'en faire partie ou non. L'unité d'accréditation peut se définir comme un corps unifié et abstrait ayant pour frontières les fonctions des salariés qui sous-tendent un intérêt collectif dans l'entreprise en matière de détermination et d'application des conditions de travail.

Bien que les salariés ne soient pas partie intéressée quant à la description de l'unité d'accréditation, ils constituent cependant l'organe habile à se prononcer, en application de la règle de la majorité, sur la représentativité du syndicat requérant et incidemment sur la constitution même de la collectivité dont l'existence juridique est directement liée à la reconnaissance officielle de son représentant³⁴. Le mandat collectif pourra ainsi s'exprimer au moyen de l'adhésion syndicale ou par la voie du scrutin secret³⁵.

À défaut d'une adhésion syndicale représentant plus de 50 p. 100 des salariés de la collectivité proposée³⁶, le scrutin secret sera déterminant³⁷. Lorsqu'un seul syndicat requiert l'accréditation, il doit obtenir le vote de la majorité absolue des salariés pour être accrédité³⁸. Par contre, si plusieurs syndicats sont en lice, est accrédité celui qui obtient le plus grand nombre de voix au scrutin secret, à la condition que l'addition du vote des deux syndicats qui restent en lice atteigne la majorité absolue³⁹. Cette souplesse dans l'application de la règle de la majorité ne permet-elle pas de soutenir que la vérification du caractère représentatif sert non seulement à établir quel syndicat est le plus représentatif, mais également à déterminer si les salariés veulent constituer une collectivité aux fins de la négociation collective des conditions de travail? En effet, le législateur exige la majorité absolue quant à la décision de former cette collectivité. Or il n'exige qu'une majorité relative quant au choix du représentant de ce groupe.

33. Art. 32, al. 1 C.t. Également : *Bibeault c. Mc Caffrey*, [1984] 1 R.C.S. 176, (1984) 2 R.D.J. 92.

34. L'employeur ne constitue pas une partie intéressée quant à la description de l'unité d'accréditation (art. 32, al. 3, 13, 14 C.t.) Voir notamment : *Aliments Supra Inc. c. Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, [1992] C.T./T.T. 658 (T.T.).

35. Art. 32, al. 2 C.t.

36. Le syndicat qui regroupe la majorité absolue des salariés de l'unité d'accréditation est accrédité sur-le-champ (art. 28 a), d) C.t.). Si des doutes subsistent quant à la légalité des adhésions syndicales, la tenue d'un scrutin secret peut être ordonnée (art. 32 et 33, al. 3 C.t.).

37. Art. 28 b) et 37 C.t.

38. Art. 28 b) C.t.

39. Art. 37.1 C.t.

Comme la question visant à savoir si les salariés veulent former une collectivité au sein de l'entreprise aux fins de la négociation collective n'est pas dissociée de la question visant le choix du syndicat représentatif, les salariés habiles à voter ne peuvent exprimer une volonté claire quant à ces questions. Cette procédure est justifiée dans la mesure où elle vise à favoriser la négociation collective. Toutefois, elle est discutable quant à son caractère démocratique parce que les salariés n'ont pas l'occasion de se prononcer réellement sur les questions posées.

N'y aurait-il pas lieu de distinguer les deux questions, la première relative à l'opportunité de former une collectivité aux fins de la négociation et la seconde visant la représentativité du syndicat ? La première question exigerait une majorité absolue. Une réponse positive permettrait ensuite d'appliquer la règle de la majorité relative quant à la représentativité syndicale. Cette façon de procéder ne permettrait-elle pas au syndicat seul requérant à l'accréditation de bénéficier de la règle de la majorité relative, tout en assurant que le choix de négocier collectivement est bien celui d'une volonté collective démocratiquement exprimée ?

Les salariés de l'unité d'accréditation ont donc une double tâche : d'une part, celle de décider si cette unité constitue une collectivité aux fins de la négociation des conditions de travail, imposant ainsi la primauté de l'intérêt collectif. D'autre part, ils doivent exprimer une volonté collective quant au choix du représentant de cette collectivité. Par conséquent, l'accréditation est d'abord le constat officiel de cette volonté collective formellement exprimée. Elle constitue également pour le syndicat une procuration faisant preuve de son pouvoir d'engager la volonté et la responsabilité de l'ensemble des salariés de l'unité d'accréditation dans les matières visées par la loi. Ce pouvoir est caractérisé par l'entière autonomie dont bénéficie le syndicat accrédité.

1.2 L'entière autonomie du syndicat accrédité

Contrairement au mandataire contractuel ou légal de droit commun qui agit au nom et pour le compte du mandant, le syndicat accrédité, bien qu'il ait un statut de représentant, est partie prenante aux différentes activités liées à la négociation et à l'application de la convention collective. Il est en effet partie intéressée, au lieu et place des salariés de l'unité d'accréditation, à la conclusion de la convention collective⁴⁰, à l'exercice

40. Art. 52 et 67 C.t. Qu'ils soient membres ou non du syndicat accrédité, les salariés sont liés à la convention collective. Ils ne peuvent négocier des avantages inférieurs ou supérieurs à la convention collective, à moins que le syndicat n'y consente. À propos de l'effet réglementaire et normatif de la convention collective, voir : R.P. GAGNON, L. LABEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 17, pp. 541-545.

de la grève⁴¹, au recours aux différents moyens pacifiques de règlement des conflits au moment de la négociation⁴² ou de l'application de la convention collective de travail⁴³. En ces différentes matières, les salariés ne peuvent à ce seul titre donner des directives au représentant de la collectivité dont ils font partie⁴⁴. De plus, ceux-ci ne pourront le désavouer ni individuellement ni collectivement tant et aussi longtemps qu'il est accrédité. Ce n'est qu'aux périodes légales de maraudage ou de révocation de l'accréditation que leur volonté collective de ne plus être représentés pourra faire perdre au syndicat son titre officiel de représentant⁴⁵. En dehors de ces périodes, les salariés de l'unité d'accréditation qu'ils soient membres ou non du syndicat accrédité sont liés aux actes qu'il accomplit dans les limites de son pouvoir de représentation. En effet, bien qu'il soit très étendu, ce pouvoir n'est pas absolu. Le syndicat devra l'exercer en tenant compte de son devoir de représentation qui lui interdit d'agir de manière arbitraire, discriminatoire, avec mauvaise foi ou avec négligence grave envers les salariés de l'unité d'accréditation, qu'ils soient ses membres ou non⁴⁶. Il ne pourra en outre opposer aux salariés de l'unité d'accréditation les actes accomplis à l'encontre de la loi⁴⁷ ou de la convention collective⁴⁸.

41. Art. 58 et 106 C.t.

42. Le syndicat accrédité peut avoir recours à la conciliation selon l'article 54 C.t. Il peut également recourir à l'arbitrage de différend selon l'article 74 C.t. lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de convention collective ou selon l'article 93.1 C.t. lorsqu'il s'agit de la négociation d'une première convention collective.

43. Le recours à l'arbitrage des griefs est obligatoire pendant la durée de la convention collective. Voir les articles 107 et 100 C.t. Le syndicat est également partie intéressée quant au maintien des conditions de travail (art. 59, 93.5 et 100.10 C.t.), quant au rappel au travail d'un salarié gréviste ou mis en lock-out (art. 110.1 C.t.).

44. À titre de membres du syndicat accrédité, les salariés peuvent participer à l'exercice de son pouvoir de représentation. Voir à ce sujet la section 2.

45. Art. 22, 41 et 72 C.t.

46. Art. 47.2 C.t. De façon générale, voir : A.-M. BRUNET, « Les obligations du syndicat accrédité envers les salariés qu'il représente », *Marché du travail*, vol. 12, n° 8, 1991, p. 9 ; P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 282-285 ; J.-D. GAGNON, « Le devoir de représentation des associations de salariés en droit canadien et québécois », (1981) 41 *R. du B.* 639.

47. À titre d'exemple : les salariés ne sont pas liés à la décision syndicale d'exercer une grève illégale. Cette question est traitée particulièrement lorsque des salariés sont expulsés du syndicat à la suite d'une grève illégale. Voir : *Alvetta-Comeau c. Association des professeurs de Lignery (A.P.L.)*, J.E. 87-807 (C.S.), confirmé en appel par [1990] R.J.Q. 130 ; *Bernet c. Syndicat des enseignants de Le Royer*, D.T.E. 88T-677 (C.S.). Le pouvoir représentatif du syndicat accrédité ne l'exempte pas de l'obligation d'accommodement lorsqu'une disposition de la convention collective exerce sur un salarié une discrimination par effet préjudiciable, voir : *Renaud c. Central Okanagan School District No. 23 (Central Okanagan) et le S.C.F.P., section locale 523*, D.T.E. 92T-1083 (C.S.C.).

48. L'entente particulière conclue entre le syndicat accrédité et l'employeur n'est pas opposable au salarié si elle est contraire à la convention collective, par exemple :

À cause du mandat collectif et de l'autonomie dont le syndicat accrédité dispose à l'égard de la collectivité de salariés représentée, son pouvoir de représentation peut être apparenté au mandat représentatif de droit public. Ce concept est apparu au XVIII^e siècle afin de faire primer l'intérêt général de la nation, unité collective et abstraite⁴⁹.

Bien qu'elle soit une unité collective beaucoup moins complexe que la nation, l'unité d'accréditation présente néanmoins certaines caractéristiques propres à ce type de collectivité. L'unité d'accréditation sous-tend, comme la nation, toute proportion gardée évidemment, un intérêt collectif général, dans la mesure où un seul organe représentatif détient en exclusivité le pouvoir de le faire valoir et d'assurer sa primauté sur les intérêts individuels ou collectifs des salariés. L'unité d'accréditation est également conçue, comme la nation, en tant qu'entité abstraite distincte des salariés qui en font partie. De plus, le pouvoir de représentation du syndicat accrédité est légitimé, comme celui de l'organe représentatif de la nation, par le mandat collectif conféré par la collectivité représentée. Enfin, le syndicat accrédité, comme l'organe représentatif de la nation, agit en son nom personnel lorsqu'il représente la collectivité de salariés, sans aucune obligation, pendant la durée de son mandat, de recevoir des directives ou de se conformer à celles que ces derniers pourraient, à ce seul titre, lui donner. Compte tenu des caractéristiques précédemment énumérées, nous désignerons le pouvoir de représentation du syndicat accrédité « mandat représentatif ».

Malgré le mandat représentatif dont dispose le syndicat accrédité à l'égard des salariés de l'unité d'accréditation, ceux-ci sont appelés à y participer s'ils décident d'en devenir membres. Il importe donc de savoir comment ce pouvoir de représentation s'exerce au sein du syndicat accrédité.

2. L'exercice du mandat représentatif au sein du syndicat accrédité

Le mandat représentatif du syndicat accrédité s'étend à toutes les activités liées à la négociation collective, c'est-à-dire l'accréditation, la négociation de la convention collective de travail, la conciliation, la grève, l'arbitrage de différend et l'arbitrage des griefs. Étant immatériel, le syn-

Syndicat des agents de la paix de la fonction publique c. Richer, [1983] C.A. 167 ; *Dallaire c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, [1984] T.T. 402 ; *Bilodeau c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, D.T.E. 91T-1369 (T.T.).

49. H.F. PITKIN, *The Concept of Representation*, Berkeley, University of California Press, 1967 ; A.H. BIRCH, *Representation*, New York, Praeger Publishers, 1971 ; J. ROELS, *Le concept de représentation politique au dix-huitième siècle français*, Louvain, Éditions Nauwelaerts, 1969, pp. 91-155.

dicat accrédité est dépourvu de volonté et incapable d'agir. Il doit donc se matérialiser par l'intermédiaire de personnes physiques qui vont décider et agir en son nom et pour son compte. La question est alors de savoir quelles sont les personnes qui ont le pouvoir de volition et d'action au nom et pour le compte du syndicat accrédité et quel est leur statut à l'intérieur de cette organisation. La réponse à ces questions s'élabore à partir des points suivants : la nature juridique de la représentation du syndicat accrédité (2.1) et les organes habiles à exercer le mandat représentatif dans les différentes activités liées à la négociation collective (2.2).

2.1 La nature juridique de la représentation du syndicat accrédité

Bien que le pouvoir de représentation du syndicat accrédité se compare quant à sa nature juridique au mandat représentatif de droit public, le syndicat accrédité en tant qu'organe représentatif de l'unité d'accréditation ne peut être comparé à l'organe représentatif de la nation. Contrairement aux électeurs qui choisissent les personnes physiques qui forment l'organe représentatif politique, les salariés de l'unité d'accréditation désignent l'organe représentatif et non les personnes qui constituent cet organe. De plus, contrairement aux électeurs qui ne peuvent tous faire partie de l'organe représentatif politique, cet organe étant limité à un nombre précis de représentants élus, les salariés de l'unité d'accréditation peuvent tous, en principe, faire partie du syndicat accrédité et participer ainsi à l'exercice du mandat représentatif⁵⁰.

En contexte canadien et particulièrement au Québec, le syndicat qui vise à représenter l'unité d'accréditation doit être composé uniquement de salariés. Cette exigence exclut tout groupement dont la constitution et les règlements n'admettent pas les salariés à titre de membres et ne reflètent pas la participation des salariés au processus décisionnel⁵¹. Le syndicat peut cependant être le reflet plus ou moins parfait d'une unité d'accréditation. Il peut en effet être composé de membres qui sont visés par une même accréditation. Il peut également déborder les cadres d'une unité et re-

50. Concernant l'appartenance syndicale, voir : P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 183-211. F. MORIN, « L'accréditation syndicale au Québec, mise en relief des effets de l'accréditation », (1970) 25 *R.J.* 401. Pour une critique de l'obligation du salarié d'adhérer au syndicat accrédité pour participer à l'exercice du pouvoir de représentation, voir : L.-M. TREMBLAY, « Le pluralisme de représentation ouvrière au niveau local », (1960) 15 *R.J.* 325.

51. *Fédération des professionnels des services éducatifs c. Tribunal du travail*, [1978] R.P. 220 (C.S.); *Procureur général du Québec c. Charbonneau*, D.T.E. 85T-952 (C.S.); *Procureur général du Québec c. Munn*, [1984] T.T. 131.

grouper des membres qui sont régis par différentes accréditations⁵². De plus, le syndicat peut être affilié à des organisations syndicales plus étendues, que ce soit par exemple à une fédération ou à une confédération. Outre l'exigence de grouper des salariés, le syndicat, quel que soit le vocable employé pour le désigner (« union », « fraternité », « section locale » ou « local »), n'est soumis à aucune condition particulière quant à sa constitution. D'ailleurs, le *Code du travail* du Québec, comme le *Code canadien du travail*, laisse le syndicat entièrement libre de se former en corporation. En matière de négociation collective, le syndicat accrédité ou en voie de l'être peut certes être considéré, aux yeux des tiers, à titre d'entité juridique distincte de ses membres, qu'il soit personnifié ou non⁵³. Toutefois, ce caractère distinct est-il une fiction ou une réalité juridique lorsqu'il s'agit d'établir le rapport juridique entre le syndicat accrédité et les personnes qui décident et agissent en son nom et pour son compte ?

Si le syndicat accrédité est une fiction juridique, alors ce sont les membres qui sont représentés. Les personnes qui agissent en son nom et pour son compte ne seraient, par conséquent, que les mandataires des membres. Par contre, si le syndicat accrédité est une réalité juridique, les personnes qui décident et agissent en son nom et pour son compte n'auront de comptes à rendre qu'à lui-même.

Les théories de la fiction et de la réalité auxquelles nous faisons référence s'appliquent particulièrement en droit corporatif pour expliquer la nature du lien juridique entre la corporation, les actionnaires et les administrateurs de la corporation⁵⁴. Les tenants de la théorie de la fiction considèrent que les groupements d'individus n'ont en soi aucune personnalité propre. La personnalité juridique que leur reconnaît l'État repose uniquement sur la volonté de ce dernier et elle n'est que fiction. Certaines

52. Concernant les structures internes des syndicats, voir notamment : P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 61-66.

53. Au sujet du droit d'ester en justice du syndicat volontairement constitué, voir : *Code de procédure civile*, art. 60 et 115. Également en common law : *International Brotherhood of Teamsters c. Thérien*, [1960] R.C.S. 265. À propos de la personnalité juridique du syndicat, voir : P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 118-133.

54. De façon générale, concernant ces deux théories : D.H. BONHAM et D.A. SOBERMAN, « The Nature of Corporate Personality », dans J.S. ZIEGEL (dir.), *Canadian Company Law*, Toronto, Butterworths, 1967, pp. 3-32 ; M. MARTEL et P. MARTEL, *La compagnie au Québec—Les aspects juridiques*, Montréal, Wilson & Lafleur/Martel Ltée, 1989, pp. 5-6 ; M. LIZÉE, « Deux fictions de droit corporatif », (1983) 43 *R. du B.* 650-673 ; G. MARTIN, « La représentation des sociétés commerciales par leurs organes », thèse de doctorat d'État, Nancy, Université de Nancy II, Faculté de droit et de sciences économiques, 1977, pp. 29-49 et 115-119.

difficultés d'application de cette théorie ont cependant été mises en évidence. Par exemple, il est apparu difficile de soutenir que les actionnaires sont les mandants des administrateurs et des dirigeants de la corporation dans la mesure où les décisions des actionnaires sont prises à la majorité. Comment expliquer alors que la minorité a donné mandat si, dans les faits, elle a justement voté à l'encontre de ce mandat ? Comment soutenir également que la corporation peut être tenue responsable des délits commis par ses dirigeants si elle est totalement dépourvue de volonté ? La théorie de la fiction a également été critiquée parce qu'elle permet de soutenir que les actionnaires d'une corporation peuvent agir à la place des dirigeants de la corporation, étant leurs mandants.

En réaction à la théorie de la fiction, les tenants de la théorie de la réalité affirment au contraire qu'un groupe d'individus acquiert la personnalité juridique, qu'il soit reconnu ou non par l'État, lorsque ce groupe atteint un niveau d'organisation lui permettant de prendre des décisions et d'acquérir une stabilité de fonctionnement. La personne existe de fait. L'État reconnaît uniquement son existence en lui accordant une charte ou en lui conférant la personnalité en vertu de la loi. La théorie de la réalité conçoit les personnes physiques par l'intermédiaire desquelles la corporation décide et agit en tant qu'organe de ce groupement. Selon cette théorie, les actionnaires constituent, au même titre que les administrateurs et les dirigeants de la corporation, des organes grâce auxquels celle-ci peut exprimer sa volonté et accomplir des actes juridiques, des faits juridiques ou des actes matériels.

Le concept organique découlant de la théorie de la réalité offre, à notre avis, un cadre d'analyse plus approprié que la notion de mandat liée à la théorie de la fiction pour expliquer la nature du rapport juridique entre le syndicat accrédité, ses membres et ses dirigeants. Il donne plein effet au caractère distinct du syndicat accrédité. L'affirmation du caractère distinct n'est plus seulement un moyen de responsabiliser ce syndicat par rapport aux tiers. Cela devient également une façon de responsabiliser, les uns envers les autres, les personnes qui ont à décider et à agir sous le couvert de son nom. C'est donc à partir d'une approche organiciste que sera défini le statut des personnes qui décident et agissent au nom et pour le compte du syndicat accrédité en matière de rapports collectifs du travail.

2.2 Les organes habiles à exercer le pouvoir de représentation du syndicat accrédité

Le modèle de représentation organique implique une division des fonctions au sein du syndicat en matière de rapports collectifs du travail. Ces fonctions se répartissent entre les organes de gestion et les organes de

représentation du syndicat⁵⁵. Les organes de gestion sont chargés de prendre les décisions relatives aux différentes activités liées à l'accréditation, à la négociation et à l'application de la convention collective de travail, tandis que les organes de représentation ont pour fonction de mettre en œuvre ces décisions. Le syndicat peut également agir par l'intermédiaire de mandataires. Ceux-ci se distinguent des organes de représentation qui personnifient le syndicat dans sa régie interne et dans sa régie externe. Le concept de l'organe oblige donc à distinguer les organes de gestion (2.2.1), les organes de représentation (2.2.2) et les mandataires (2.2.3) du syndicat accrédité ou en voie de le devenir.

2.2.1 Les organes de gestion

Le syndicat accrédité ou en voie de l'être agit par l'intermédiaire de ses organes de représentation et de ses mandataires. Ces représentants, qui feront l'objet des sections suivantes, doivent-ils être autorisés avant d'agir et par qui doivent-ils l'être particulièrement ? Nous élaborerons les éléments de réponse à cette question en tenant compte de la loi habilitante du syndicat accrédité et de la jurisprudence. Bien que l'on ne soit pas sans savoir l'importance des statuts du syndicat accrédité dans la résolution d'une telle question, ce propos vise plutôt à préciser dans quelle mesure cette question est laissée à la discrétion du syndicat accrédité et comment ses organes sont désignés par les tribunaux en l'absence de dispositions particulières dans les statuts syndicaux ou en l'absence de preuve quant à l'existence de telles dispositions. La mise en évidence des organes de gestion vise aussi à déterminer dans quelle mesure les membres du syndicat compris dans l'unité d'accréditation ont le pouvoir de décider relativement à l'accréditation (2.2.1.1), à la cotisation syndicale (2.2.1.2), à la négociation collective (2.2.1.3) et à l'application de la convention collective (2.2.1.4). Les organes de gestion sont donc définis au regard de ces différentes activités.

2.2.1.1 L'accréditation

Différentes décisions peuvent être prises relativement à l'accréditation syndicale. Certaines d'entre elles relèvent du syndicat, notamment celles qui visent le dépôt de la requête en accréditation et le désistement de cette requête. D'autres décisions proviennent de l'autorité publique chargée de l'accréditation, c'est-à-dire les décisions relatives à l'octroi et à la révocation de l'accréditation.

55. Cette typologie des organes a été élaborée par G. MARTIN, *op. cit.*, note 54, p. 120.

La décision de déposer une requête en accréditation ou de s'en désister appartient au syndicat. L'article 25 du *Code du travail* prévoit en effet que l'accréditation est demandée au moyen d'une requête par le syndicat qui désire représenter l'unité d'accréditation. Cet article exige également que la requête soit autorisée par une résolution du syndicat. Quel organe de ce syndicat aura alors pour tâche de décider ? Le législateur donne simplement l'indication que cet organe doit décider par voie de résolution. Il devra donc s'agir d'une assemblée, d'un comité ou d'un conseil qui décide en vertu d'une telle formule. Pour déterminer l'organe compétent, il faudra d'abord se référer aux statuts syndicaux. En l'absence de dispositions pertinentes dans ces documents ou de preuve quant à l'existence de telles dispositions, les tribunaux auront tendance à accorder le pouvoir décisionnel aux membres du syndicat qui en constituent l'autorité suprême⁵⁶. Cette solution s'inscrit dans une approche aussi bien organiciste, découlant de la théorie de la réalité, que contractuelle, fondée sur la théorie de la fiction. Selon une approche organiciste, la démocratie syndicale commande que l'organe plénipotentiaire du syndicat soit constitué de ses membres. L'approche contractuelle, quant à elle, permettrait de conclure que les membres se sont réservé le droit de décider puisqu'ils ne l'ont confié à personne d'autre au moment de l'adoption des statuts syndicaux.

Dans le cas où le syndicat regroupe des membres de différentes unités d'accréditation, l'ensemble des membres doit alors prendre part à la décision visant le dépôt de la requête ou son désistement et non seulement ceux qui sont compris dans l'unité visée par la requête⁵⁷. Ces derniers ne peuvent justifier en effet d'aucun pouvoir décisionnel en ce contexte⁵⁸. Il est donc surprenant de constater que des salariés d'une unité d'accréditation visée par une requête en accréditation aient obtenu, à titre de membres d'une section d'un syndicat international regroupant plusieurs unités d'accréditation, une injonction interlocutoire enjoignant la section de procéder

56. *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Cie Eaton Ltée*, [1988] C.T. 393. Cette décision a été renversée par [1989] T.T. 23. Cependant, la décision du commissaire du travail a été confirmée par la Cour supérieure qui a annulé la décision du Tribunal du travail, dans *Bourgeois c. T.T.*, [1990] R.J.Q. 791.

57. *Association internationale des commis du détail FAT-COI-CTC, local 486 c. Commission des relations du travail du Québec*, [1971] 1 R.C.S. 1043, 1049. Dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada indique que ce n'est pas le groupe de salariés qui demande l'accréditation. C'est l'association de salariés qui peut avoir des cadres plus larges. Par contre, seuls les membres peuvent participer à la décision, les non-membres n'étant pas admis : *Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac c. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, section locale 277*, D.T.E. 92T-1181 (C.T.), confirmé par D.T.E. 92T-1408 (T.T.).

58. *Côté c. Commissaire général du travail*, J.E. 85-62 (C.S.).

au secret des salariés de cette unité en vue du désistement de la requête⁵⁹. En l'espèce, la thèse organique ou la thèse contractuelle ne peut servir d'assise juridique puisque c'est l'ensemble des membres de la section contrainte par injonction qui auraient dû être habilités à participer au vote, à défaut de dispositions précises dans les statuts syndicaux. Dans ce cas particulier, le tribunal a conclu erronément que les membres du syndicat qui sont compris dans l'unité d'accréditation visée par la requête sont des mandants du syndicat parce qu'ils sont habiles à se prononcer quant à la représentativité du syndicat. Cette conclusion met en exergue la confusion du rôle des salariés de l'unité d'accréditation à l'égard du syndicat lorsqu'ils en sont membres. D'une part, c'est leur statut de salarié qui les autorise à se prononcer sur la représentativité syndicale eu égard à l'unité d'accréditation. D'autre part, l'adhésion syndicale n'est qu'un moyen pour vérifier la représentativité, comme peut l'être le scrutin secret ordonné par le commissaire du travail.

Contrairement à la vérification de la représentativité syndicale qui dépend de l'autorité publique, le dépôt ou le désistement de la requête en accréditation sont des choix qui relèvent du syndicat. Ces choix devront donc être opérés par les organes compétents du syndicat. En présence d'un syndicat qui regroupe plusieurs unités d'accréditation, les membres d'une unité ne constituent pas l'organe décisionnel compétent, à moins que les statuts syndicaux ne les reconnaissent à ce titre. Reconnaître aux membres du syndicat le pouvoir de décider du dépôt et du désistement de la requête en accréditation ne tient évidemment pas compte de la réalité syndicale et de la lourdeur administrative qu'une telle règle impose au syndicat. Cependant, la façon la plus utile d'en contourner l'application serait de prévoir dans les statuts syndicaux l'organe habile à décider de ces questions.

Lorsqu'il s'agit maintenant de l'octroi ou de la révocation de l'accréditation, le pouvoir décisionnel appartient alors au commissaire du travail ou à l'agent d'accréditation qu'il désigne⁶⁰. Le rôle des membres de l'unité visée par la requête en accréditation est cependant important au moment de la procédure d'octroi ou de révocation de l'accréditation. En effet, leurs adhésions syndicales sont déterminantes quant au sort de l'accréditation du syndicat requérant, soit qu'elles lui permettent d'être accrédité-sur-le champ ou d'être admissible au scrutin secret à l'occasion de la vérification du caractère représentatif. En dehors des périodes légales

59. *Desmarais c. Union des ouvriers du textile d'Amérique (CTC), local 2336*, [1979] C.S. 93.

60. Art. 28, 32 et 41 C.t. La décision du commissaire du travail peut être portée en appel devant le Tribunal du travail selon l'article 118 C.t.

prévues pour requérir la révocation de l'accréditation⁶¹, ni les membres de l'unité d'accréditation ni aucun organe syndical ne peuvent empêcher le syndicat d'exercer son mandat représentatif tant et aussi longtemps que l'accréditation n'a pas été officiellement révoquée⁶². D'ailleurs, le fait que le syndicat soit visé par une procédure de révocation ne l'autorise pas à négliger les devoirs qui lui incombent en vertu de son accréditation⁶³.

En somme, les membres du syndicat qui sont compris dans l'unité d'accréditation proposée ont un rôle déterminant à jouer dans le processus d'accréditation. En effet, si le syndicat ne compte pas au moins 35 p. 100 d'adhésions des salariés visés par l'unité d'accréditation proposée, il n'a normalement aucune chance d'obtenir l'accréditation. L'organe syndical qui décide du dépôt de la requête en accréditation devra donc nécessairement tenir compte du nombre d'adhésions syndicales. Toutefois, cet élément devient moins important lorsque la requête a été déposée et que la majorité absolue des salariés de l'unité proposée a adhéré au syndicat requérant puisque ce sont ces adhésions qui seront comptées aux fins de la vérification du caractère représentatif. Même si une majorité des membres signifie par la suite son intention de révoquer l'adhésion parce qu'elle ne veut plus que le syndicat requière l'accréditation de l'unité dont elle fait partie, le syndicat n'aura pas nécessairement à produire un désistement si ces membres ne constituent pas l'organe habile à décider en cette matière. Ce sera le cas si les statuts syndicaux accordent ce pouvoir à un autre organe ou, en l'absence de telles dispositions, si le syndicat groupe des salariés de différentes unités d'accréditation. Si l'accréditation a déjà été accordée, les membres du syndicat compris dans l'unité visée par cette accréditation n'ont aucun pouvoir de révoquer l'accréditation même s'ils constituent l'organe habile à décider du dépôt ou du désistement de la requête en accréditation. Ainsi, pendant son accréditation, le syndicat pourrait exercer son mandat représentatif à l'égard de l'unité visée, même s'il ne compte aucun membre ou une minorité de membres parmi les salariés de l'unité d'accréditation représentée, à la condition bien sûr que

61. Art. 41 C.t.

62. *Demers c. Syndicat des employés de garage de St-Hyacinthe (CSN)*, C.S. St-Hyacinthe, n° 750-05-000181-79, 17 mars 1980, j. Gratton. Dans cette même affaire, la requête en irrecevabilité fondée sur la compétence exclusive du commissaire du travail et du Tribunal du travail avait cependant été rejetée par le juge André Savoie de la Cour supérieure: J.E. 80-40. Au sujet de la compétence exclusive du commissaire du travail et du Tribunal du travail en matière de révocation d'accréditation, voir également: *Saindon c. Union des employés de commerce (FTQ)*, local 504, J.E. 80-429 (C.S.); *Dubois c. Union des employées et employés de service, section locale 800*, [1992] C.T./T.T. 549 (C.T.).

63. *Jubinvillc c. Syndicat des officiers de marine marchande (FTQ)*, [1988] T.T. 501, 515.

cette révocation des membres ne mette pas en péril ses organes de gestion, tel que cela est décrit dans ses statuts. En ce sens, les syndicats dont les cadres débordent celui d'une unité d'accréditation ont beaucoup plus de chances de poursuivre la négociation collective, aussi difficile qu'elle puisse être en pareille situation, que les syndicats qui regroupent uniquement les salariés d'une seule unité d'accréditation.

2.2.1.2 La cotisation syndicale

Au Québec, le précompte syndical est obligatoire en vertu du *Code du travail* depuis 1977⁶⁴. Tous les salariés de l'unité d'accréditation qu'ils soient membres ou non du syndicat accrédité doivent en effet payer la cotisation syndicale⁶⁵. Puisque cette dernière intéresse tous les salariés de l'unité sans égard à leur statut de membre, il importe de préciser dans quelle mesure ils participent à sa détermination et à son affectation lorsqu'ils adhèrent au syndicat accrédité.

Qu'il s'agisse de la détermination ou de l'affectation de la cotisation syndicale, le *Code du travail* apporte peu d'indication quant à ces questions. L'article 47 du *Code du travail* prévoit tout simplement qu'un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié de l'unité d'accréditation le montant spécifié par le syndicat accrédité. Le libellé de cet article laisse donc encore ici au syndicat un large pouvoir discrétionnaire. Il soulève également une interrogation quant à l'obligation du syndicat accrédité de déterminer lui-même la cotisation syndicale. Le législateur emploie en effet l'expression le « montant spécifié » plutôt que le montant déterminé par le syndicat accrédité. Ainsi, la cotisation syndicale spécifiée à l'employeur par le syndicat accrédité, mais préalablement déterminée par une organisation syndicale dont il fait partie ou à laquelle il est affilié, serait-elle légale ? La question n'est pas banale puisqu'elle peut soulever la légalité de la cotisation fixée par un syndicat à ramification nationale ou internationale, mais spécifiée à l'employeur par l'une de ses sections locales, désignée au certificat d'accréditation. Bien que les tribunaux n'aient pas eu l'occasion de se pencher précisément sur cette question, on note néanmoins un jugement du Tribunal du travail dans l'affaire *Falardeau c. 99600 Canada Inc.*⁶⁶ dans lequel le juge Brière opine sur la légalité d'une clause d'un contrat de service accordant le pouvoir de déterminer la cotisation syndicale à une organisation à laquelle le syndicat accrédité était lié en vertu de ce contrat. Le juge Brière a considéré comme illégale cette

64. *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre*, L.Q. 1977, c. 41, art. 28.

65. Art. 47 C.t.

66. *Falardeau c. 99600 Canada Inc.*, [1989] T.T. 212.

clause puisqu'elle conférerait à une organisation syndicale autre que le syndicat accrédité le pouvoir de fixer le montant de la cotisation syndicale⁶⁷. Le juge Brière donne ainsi un sens restrictif à l'expression « montant spécifié » mentionnée à l'article 47 du *Code du travail*, obligeant par cet effet le syndicat accrédité à décider lui-même du montant de la cotisation. Bien qu'une telle interprétation ne favorise pas nécessairement une stratégie globale de l'organisation syndicale, elle apparaît juste dans la mesure où, actuellement, la loi accorde uniquement au syndicat accrédité le pouvoir de représenter les salariés de l'unité d'accréditation au moment de la négociation et de l'application des conditions de travail. Le pré-compte syndical obligatoire est un avantage intimement lié à l'accréditation. Suivant cette logique, le syndicat accrédité devrait être le seul à pouvoir décider de la cotisation syndicale obligatoire par l'entremise de l'organe spécifié dans ses statuts. Il en va de même relativement à l'affectation de la contribution. En l'absence de telles dispositions conventionnelles, le pouvoir décisionnel en cette matière devrait être dévolu aux membres du syndicat accrédité qui constituent l'organe suprême du syndicat selon une approche aussi bien organiciste que contractuelle. Dans le cas où les cadres du syndicat débordent ceux d'une unité d'accréditation, les membres d'une seule unité ne sont pas l'organe habile à décider⁶⁸. Ils peuvent cependant constituer l'organe de gestion compétent en d'autres matières liées à la négociation.

2.2.1.3 Les matières liées à la négociation collective

Au cours du processus de négociation collective, le syndicat accrédité pourra, en vertu de son mandat représentatif, accomplir différents actes qui lieront tous les salariés de l'unité d'accréditation. Le syndicat accrédité est habilité en effet à négocier la convention collective, à la conclure et à utiliser, si nécessaire, des modes particuliers de règlement des conflits pour en arriver à la signature d'une convention collective ou à la sentence arbitrale qui en tient lieu. Il peut ainsi, avant de signer une convention collective, recourir à la grève, à la conciliation ou même demander, à défaut de pouvoir les négocier, qu'un tiers-arbitre décide des conditions de travail applicables à l'unité d'accréditation. Quels sont alors les organes syndicaux habiles à décider en ces différentes matières ?

Les articles 20.2 et 20.3 du *Code du travail* prévoient respectivement qu'une grève ne peut être déclarée et qu'une convention collective de travail ne peut être signée qu'après avoir été autorisées au scrutin secret

67. *Id.*, 218.

68. *Garage Montplaisir Ltée c. Association des employés de garage de Drummondville, (CSN)*, [1986] T.A. 97.

par un vote majoritaire des membres du syndicat accrédité compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. Est-ce à dire, par l'effet de ces dispositions législatives, que les membres du syndicat accrédité qui sont compris dans l'unité visée par la négociation constituent l'organe compétent à décider de la grève et de la signature de la convention collective ?

Le pouvoir décisionnel que le législateur réserve aux membres visés par la négociation collective devrait s'inscrire, à notre avis, dans une approche organiciste fondée sur la théorie de la réalité. Les membres du syndicat qui sont visés par la négociation sont, d'un point de vue démocratique, les mieux placés pour décider des questions relatives à la déclaration de la grève et à la signature de la convention collective, et cela justifie qu'ils constituent l'organe compétent au sein du syndicat à décider en ces matières. À ce titre, les représentants syndicaux doivent se conformer à leur décision.

Par ailleurs, l'approche contractuelle, basée sur la théorie de la fiction, ne permet pas d'expliquer le statut des membres visés par la négociation lorsqu'ils exercent un tel pouvoir décisionnel. En effet, les membres visés par la négociation ne peuvent être considérés à titre de mandants des représentants syndicaux, dans la mesure où cette théorie devient inapplicable lorsque le syndicat regroupe plusieurs unités d'accréditation. Pour que cette théorie puisse s'appliquer, il aurait fallu accorder le pouvoir décisionnel à tous les membres du syndicat, sans égard au fait qu'ils soient visés ou non par la négociation.

L'approche contractuelle adoptée par les tribunaux et qui consiste à considérer le syndicat à titre de mandataire des membres visés par la négociation⁶⁹ est également inappropriée pour justifier le pouvoir décisionnel des membres visés par la négociation. En effet, le syndicat ne représente pas uniquement les salariés qui en sont membres mais tous les salariés de l'unité d'accréditation. De plus, le syndicat n'a aucune obligation en vertu de son pouvoir de représentation de recevoir des directives de la collectivité qu'il représente. Si le législateur avait eu l'intention de

69. Voir notamment : *Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité, radio et machinerie du Canada (TUE-FTQ), local 568*, D.T.E. 86T-668 (C.S.) ; *Association des employés de garage de Drummondville Inc. (CSN) c. Gougeon*, D.T.E. 86T-284 (C.S.) ; *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa Inc., Division de Scierie Leduc*, [1991] R.J.Q. 2477 ; l'approche contractuelle apparaît principalement dans le jugement de la Cour supérieure : *Daishowa Inc., Division de Scierie Leduc c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.)*, [1990] R.J.Q. 1117. Ces jugements renversent la décision du Tribunal du travail dans *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (CSD) c. Daishowa Inc., Division de Scierie Leduc*, [1990] T.T. 71.

restreindre le mandat représentatif du syndicat accrédité, il aurait conféré le pouvoir décisionnel aux salariés de l'unité de négociation⁷⁰. En ce cas, le mandat du syndicat serait impératif. Le syndicat ne bénéficierait plus en effet d'une entière autonomie à l'égard de la collectivité représentée puisqu'il aurait une obligation d'obtenir son autorisation avant d'agir et, suivant cette logique, les représentants syndicaux devraient se conformer aux directives reçues.

Le pouvoir qu'ont les membres du syndicat visés par la négociation de décider de la déclaration de la grève et de la signature de la convention collective s'étend-il également au pouvoir de décider de la cessation de la grève, au droit d'exiger d'être convoqués en assemblée pour se prononcer sur la signature de la convention et au pouvoir de décider du recours à l'arbitrage de différend ?

Dans les cas jurisprudentiels où ces questions ont été soulevées, les tribunaux ont généralement répondu par l'affirmative. Toutefois, leurs décisions ne sont pas fondées sur une approche organiciste. Les tribunaux s'appuient sur la théorie du mandat ou simplement sur l'équité pour justifier le pouvoir décisionnel des membres visés par la négociation. Ainsi, dans l'affaire *Marinier c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*⁷¹, la Cour supérieure prononce une injonction interlocutoire enjoignant au syndicat de suspendre la décision de faire grève. Les dirigeants syndicaux avaient obtenu, conformément à l'article 20.2 du *Code du travail*, l'autorisation des membres visés par la négociation de déclarer la grève. À la suite de changements parmi les salariés de l'unité de négociation, huit des dix salariés de cette unité et membres du syndicat ont demandé aux dirigeants syndicaux de les réunir en assemblée pour tenir un autre scrutin relatif à la grève. Les dirigeants syndicaux ont refusé prétextant qu'ils avaient déjà obtenu l'autorisation et qu'ils n'avaient aucune obligation de retourner devant les membres pour la confirmer de nouveau. S'appuyant sur les principes de justice naturelle qui règnent dans une société démocratique, ainsi que leur consécration dans les chartes des droits et libertés de la personne, la Cour supérieure se fonde essentiel-

70. Les lois sur le travail de l'Ontario et de la Colombie-Britannique prévoient que la signature de la convention collective et l'exercice de la grève doivent être préalablement autorisés par les salariés de l'unité de négociation, voir : *Labour Relations Act*, R.S.O. 1980, c. 228, art. 72 (5) ; *Industrial Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1979, c. 212, art. 55 (1). Au Manitoba, la signature de la convention collective doit être autorisée par les membres du syndicat visés par la négociation, tandis que l'exercice de la grève doit être autorisé par les salariés de l'unité de négociation, voir : *Labour Relations Act*, R.S.M. 1987, c. L-10, art. 69 (1), (3) et 93 (1).

71. *Marinier c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*, [1988] R.J.Q. 495 (C.S.).

lement sur l'équité pour faire droit à la demande des salariés en s'appuyant sur les motifs suivants (p. 501) :

il serait inéquitable d'ignorer 70 % des employés d'une entreprise qui ne désirent plus faire la grève et continuer à travailler et les obliger à suivre un mouvement de grève contre leur gré. Cela violerait les règles fondamentales d'une société juste et démocratique, telles que garanties par les deux chartes précitées.

Pris isolément, les propos précités permettent, en d'autres termes, aux salariés d'une unité de négociation de décider eux-mêmes du moment où la fin de la grève doit être déclarée. Cette approche, comme nous l'avons déjà mentionné, va à l'encontre du mandat représentatif du syndicat accrédité qui s'étend à la déclaration de la grève. Les salariés de l'unité de négociation n'ont aucun pouvoir décisionnel s'ils ne sont pas membres du syndicat. De plus, une telle approche permet aux membres du syndicat de prendre leur décision en dehors de la structure syndicale. L'affaire *Daishowa c. Syndicat démocratique de la Scierie Leduc*⁷² en est une démonstration. Dans cette affaire, les dirigeants syndicaux avaient également obtenu l'autorisation de déclarer la grève conformément aux prescriptions du *Code du travail*. Sans qu'aucun dirigeant syndical ne soit avisé, sept salariés de l'unité de négociation et membres du syndicat ont pris l'initiative de convoquer une assemblée « maison », en utilisant le nom du syndicat sur l'avis de convocation. Durant cette assemblée, 15 agents de sécurité se tenaient à la porte du lieu de la rencontre afin d'empêcher les dirigeants syndicaux d'y participer. Aucun vote n'a eu lieu au cours de la réunion. En effet, 41 membres sur 77 avaient déjà signé une renonciation individuelle à la grève. Dans les jours suivant cette réunion, 4 autres membres ont signé une renonciation au même effet. Ainsi, 45 membres sur 77 se sont présentés au travail avec l'accord de l'employeur. En réponse à ces événements, le syndicat a déposé une plainte pénale contre l'employeur. Cette plainte a été accueillie par le Tribunal du travail. Toutefois, en appel de ce jugement, la Cour supérieure a renversé cette décision. Elle a jugé qu'en l'absence de législation indiquant comment se termine une grève déclarée par un syndicat, celle-ci peut se terminer lorsque la majorité des salariés visés décide d'y mettre fin et de reprendre le travail. La Cour d'appel a maintenu le dispositif du jugement de la Cour supérieure en s'appuyant essentiellement sur l'imprécision du *Code du travail* quant à savoir comment prend fin la grève. Étant en matière pénale, la Cour accorde pour ainsi dire le bénéfice du doute à l'employeur accusé, sans se prononcer sur le moment où la grève devrait prendre fin. Cette position jurisprudentielle dénote un certain laxisme dans l'appréciation du pouvoir

72. *Daishowa Inc., Division de Scierie Leduc c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (CSD)*, précité, note 69.

de représentation du syndicat accrédité et dans la compréhension de l'exercice de ce pouvoir. Bien que le *Code du travail* ne prévoie pas de façon explicite le pouvoir du syndicat de mettre fin à la grève, il donne cependant toutes les indications nécessaires à cette conclusion. Les dispositions « anti-briseurs de grève⁷³ » font en effet de l'exercice de la grève un pouvoir collectif qui déroge au droit commun⁷⁴. Permettre à l'employeur de passer outre à ces interdictions sous prétexte que la loi est imprécise fait fi complètement des objectifs poursuivis par le législateur et du mandat représentatif du syndicat accrédité⁷⁵.

Néanmoins, pour reconnaître un pouvoir décisionnel aux membres visés par la négociation quant à la déclaration de la fin de la grève, il faudrait s'appuyer sur l'article 20.2 du *Code du travail*. Le pouvoir de déclarer la fin de la grève peut en effet être considéré comme inhérent à celui de la déclarer. En obligeant les dirigeants syndicaux à requérir l'autorisation des membres avant de déclarer la grève, le législateur voulait justement éviter que cette décision ne soit laissée aux dirigeants syndicaux ou aux membres qui ne sont pas visés par la grève. En conséquence, même si la volonté du législateur n'est pas explicite à l'article 20.2 du *Code du travail* quant au pouvoir qu'ont les membres visés par la négociation de décider de la fin de la grève, une interprétation libérale de cette disposition permettrait de leur reconnaître un tel pouvoir. Ceux-ci devraient cependant l'exercer dans le cadre de la structure syndicale et non pas, comme dans l'affaire *Daishowa*, en tenant délibérément la réunion hors la présence des dirigeants syndicaux. À défaut de rattacher le pouvoir décisionnel des membres visés par la négociation à l'article 20.2 du *Code du travail*, il faudrait alors se référer aux statuts et aux règlements syndicaux pour déterminer l'organe compétent⁷⁶. En l'absence de dispositions pertinentes dans les statuts ou de preuve quant à l'existence de telles dispositions, le pouvoir décisionnel reviendrait aux membres du syndicat qui constituent l'organe plénipotentiaire.

Outre le pouvoir de déclarer la grève ou d'y mettre fin, les membres du syndicat visés par la négociation peuvent se réclamer du pouvoir de décider de la signature de la convention collective. Par exemple, dans le cas

73. Art. 109.1 et suiv. C.t.

74. R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 17, pp. 650 et 657 ; également, P. VERGE, *Le droit de grève—Fondements et limites*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1987, pp. 34-36.

75. La dissidence de la juge Tourigny de la Cour d'appel dans *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (C.S.D.) c. Daishowa Inc., Division de Scierie Leduc*, précité, note 69, est particulièrement éloquente à ce sujet aux pages 2488-2490.

76. P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 92-93 et 164-165.

*Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité, radio et machinerie du Canada (TUE-FTQ), local 568*⁷⁷, les membres du syndicat visés par la négociation, c'est-à-dire tous les salariés de l'unité de négociation, ont demandé aux dirigeants syndicaux, ayant jugé irrecevable un projet de convention collective déposé par l'employeur, de les convoquer en assemblée syndicale afin qu'ils se prononcent sur ce projet. Devant le refus des dirigeants de donner suite à leur demande, les membres ont requis une injonction de la Cour supérieure pour les forcer à agir. La Cour supérieure a fait droit à leur requête, jugeant qu'en l'absence de dispositions réglementaires au contraire, le syndicat doit, à titre de mandataire de ses membres, convoquer une assemblée s'il en est requis par la majorité de ses membres⁷⁸. Dans cette affaire, note-t-on, le syndicat accrédité regroupe selon toute évidence les salariés de différentes unités d'accréditation. Pourtant, la Cour supérieure n'en tient pas compte et réduit les membres du syndicat à ceux qui sont visés par la négociation. La position de la Cour aurait pu se justifier par l'approche contractuelle selon laquelle les membres peuvent être assimilés à des mandants des représentants syndicaux, le syndicat n'étant qu'une fiction juridique. Toutefois, en l'espèce, cette approche ne supporte pas la réalité puisque les membres du syndicat dépassent ici les limites de l'unité de négociation. En ce cas, les membres visés par la négociation ne constituent qu'une partie des membres du syndicat. Ils ne peuvent donc à eux seuls être considérés à titre de mandants.

En reconnaissant aux membres visés par la négociation le droit d'être convoqués en assemblée syndicale parce que le syndicat est leur mandataire, la Cour supérieure, tout comme dans les cas précités, réduit erronément le mandat représentatif du syndicat en un mandat impératif. La référence à l'article 20.3 du *Code du travail*, tout en étant respectueuse du mandat représentatif du syndicat, offre, à notre avis, une assise juridique au droit que peuvent revendiquer les membres visés par la négociation d'être convoqués en assemblée. Cet article a principalement pour objet d'empêcher que les dirigeants syndicaux ne signent une convention collective avec laquelle les membres visés pourraient être en complet désaccord. Dans le cas *Aubrais*, la situation est inversée. Les membres sont d'accord

77. *Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité, radio et machinerie du Canada (TUE-FTQ), local 568*, précité, note 69. Dans une autre affaire, la Cour supérieure a refusé la requête en injonction réclamée par les salariés parce que les dirigeants syndicaux les avaient convoqués en assemblée à plusieurs reprises pour se prononcer sur le projet de convention collective déposé par l'employeur, voir : *Arsenault c. Boudreault*, D.T.E. 87T-152 (C.S.).

78. *Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité, radio et machinerie du Canada (TUE-FTQ), local 568*, précité, note 69.

pour signer la convention collective, alors que les dirigeants syndicaux la considèrent comme inacceptable. Bien que l'article 20.3 du *Code du travail* ne vise pas précisément cette situation, il permet néanmoins de constater que l'intention du législateur est d'accorder aux membres visés par la signature de la convention collective le pouvoir de décider en cette matière. Par conséquent, n'est-il pas possible, voire raisonnable, de soutenir que ces derniers ont un droit strict de réclamer la convocation d'une assemblée syndicale visant à se prononcer sur cette question ? Sans l'appui d'un tel raisonnement, il faudra alors donner préséance aux statuts syndicaux⁷⁹ ou à défaut conclure que ce pouvoir revient à l'ensemble des membres du syndicat accrédité et non seulement à ceux qui sont visés par la négociation.

Contrairement aux décisions relatives à la signature de la convention collective et à la déclaration de la grève, le *Code du travail* ne prévoit pas que les membres du syndicat qui font partie de l'unité de négociation doivent autoriser le recours à l'arbitrage de différend. Les articles 74 et 93.1 de ce code précisent uniquement que les parties à la négociation peuvent utiliser ce mode pacifique de règlement des conflits, d'un commun accord lorsqu'il s'agit du renouvellement de la convention collective et unilatéralement, dans le cas d'une première convention collective. Pourtant, ce recours a des conséquences importantes sur le sort de la négociation. L'arbitrage de différend a pour effet réel d'interdire la grève et le lock-out⁸⁰ et de relever les parties à la négociation, c'est-à-dire l'employeur et le syndicat accrédité, de leur obligation de négocier. La sentence arbitrale de différend équivaudra alors à la convention collective qui n'a pas pu être négociée⁸¹.

En l'absence de telle disposition législative, le pouvoir décisionnel des membres visés par la négociation trouve difficilement assise juridique lorsque le syndicat déborde les cadres de cette seule unité de négociation. Dans ce cas, il faudrait nécessairement donner préséance aux statuts syndicaux ou à défaut conclure que ce pouvoir relève des membres du syndicat accrédité sans le restreindre à celui des membres visés par la négociation. Bien que cette solution juridique apparaisse la seule convenable, il faut néanmoins constater la tendance jurisprudentielle à reconnaître aux membres visés par la négociation un pouvoir décisionnel au moment du recours à l'arbitrage de différend, et cela même si le syndicat accrédité

79. P. VERGE et G. MURRAY, *op. cit.*, note 17, pp. 162-165.

80. Art. 58 et 93.5 C.t.

81. Art. 93 et 93.9 C.t.

regroupe des salariés de plusieurs unités d'accréditation⁸². L'approche retenue repose alors sur la notion de mandat. Jugeant que le syndicat accrédité représente les membres visés par la négociation, le tribunal décidera que ceux-ci ont le droit d'être consultés avant qu'une décision soit prise. Toutefois, cette consultation est une consultation qui, semble-t-il, liera les représentants syndicaux à l'occasion de la négociation collective. Cette solution jurisprudentielle se situe dans la même ligne de pensée que celle qu'adoptent les tribunaux pour reconnaître aux membres visés par la négociation le pouvoir de décider de la fin de la grève ou le droit de réclamer de se prononcer sur le projet de convention collective déposé par l'employeur. Elle ignore complètement le mandat représentatif du syndicat et ses structures fonctionnelles telles qu'elles sont décrites dans les statuts syndicaux. Ce n'est qu'en l'absence d'indications pertinentes dans ces statuts que le pouvoir décisionnel devrait être reconnu aux membres du syndicat, mais cela sans égard au fait qu'ils soient directement visés ou non par la négociation.

Poussée au bout de son raisonnement, l'approche jurisprudentielle pourrait justifier le pouvoir des membres visés par la négociation à décider du recours à la conciliation. En effet, en l'absence de dispositions contraires dans les statuts syndicaux, la notion de mandat à laquelle fait référence cette approche pourrait justifier leur pouvoir en ce domaine. Étant donné que la conciliation est une étape stratégique mais non majeure dans le processus de négociation, on peut penser cependant que les tribunaux hésiteront à leur accorder un tel pouvoir, à moins de dispositions contraires dans les statuts syndicaux.

2.2.1.4 L'arbitrage des griefs

Le *Code du travail* est tout aussi laconique quant aux organes habiles à décider en matière d'arbitrage des griefs qu'il ne l'est en ce qui a trait à l'arbitrage de différend et à la conciliation. L'article 100 de ce code indique seulement qu'un grief doit être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues dans la convention collective dans la mesure où elle y pourvoit. La convention collective et les statuts syndicaux seront donc les deux sources de droit utiles pour déterminer les organes compétents en cette matière. À défaut de dispositions contraires dans la convention collective ou dans les statuts syndicaux, la tendance jurisprudentielle réserve normalement ce pouvoir aux représentants syndicaux chargés de

82. *Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité, radio et machinerie du Canada (TUE-FTQ)*, local 568, précité, note 69.

déférer le grief à l'arbitrage et refuse par cet effet de reconnaître aux membres du syndicat un pouvoir décisionnel⁸³.

En résumé, on constate que le législateur québécois n'encadre pratiquement pas le pouvoir décisionnel au sein du syndicat accrédité dans les différentes matières liées à l'exercice du mandat représentatif. Lorsqu'un litige survient entre les dirigeants syndicaux et les membres visés par la négociation relativement à l'exercice du mandat représentatif, la tendance jurisprudentielle favorise actuellement le recours des membres visés par la négociation lorsqu'il s'agit des étapes critiques de la négociation, c'est-à-dire la grève, la signature de la convention collective et l'arbitrage de différend. Les statuts syndicaux, à moins qu'ils ne prévoient une disposition particulière à l'effet contraire, ne constitueront pas une assise juridique solide pour déterminer l'organe syndical compétent à décider en ces matières. Les tribunaux préféreront s'appuyer sur la notion de mandat de droit civil ou sur l'équité pour justifier le pouvoir décisionnel des membres visés par la négociation. Il reste maintenant à déterminer si la même approche prévaut lorsqu'il s'agit de désigner les représentants du syndicat accrédité.

2.2.2 Les représentants du syndicat accrédité

Le syndicat accrédité peut agir par l'intermédiaire de ses organes de représentation et par l'intermédiaire de mandataires. Contrairement aux organes de représentation qui sont nécessaires à la vie interne et à la vie externe du syndicat accrédité, les mandataires ne sont pas essentiels à son existence. Les mandataires agissent de façon ponctuelle et particulière en matière de rapports collectifs du travail. Il importe donc de distinguer les organes de représentation (2.2.2.1) des mandataires (2.2.2.2) du syndicat accrédité.

2.2.2.1 Les organes de représentation

Les organes de représentation sont chargés de mettre en œuvre les décisions prises par les organes de gestion. Les organes de représentation incarnent le syndicat accrédité dans sa régie interne et dans sa régie

83. *Boulangerie A. Breton et Fils Ltée c. Syndicat national des salariés de la boulangerie A. Breton et Fils Ltée*, D.T.E. 89T-605 (T.A.); *Comterm Inc. c. Association des employés de Comterm*, [1988] T.A. 477, 481. Les décisions suivantes des tribunaux d'arbitrage des provinces de common law ont particulièrement influé sur la tendance jurisprudentielle au Québec : *Re Corporation of the Borough of Etobicoke c. Etobicoke Professional Fire Fighters Association, local 1137*, (1982) 5 L.A.C. (3rd) 52; *Re Continental Can. Co. of Canada Ltd. c. Graphic Arts International Union, local 121*, (1976) 10 L.A.C. (2nd) 35.

externe. C'est pourquoi ceux-ci se confondent avec le syndicat accrédité. Ils sont ses *alter ego*⁸⁴. Conformément à la théorie organique, les organes de représentation prêtent leur volonté propre à l'être immatériel. Le principe de la désignation de l'*alter ego* permet ainsi de tenir l'être immatériel personnellement responsable des délits civils⁸⁵ ou pénaux⁸⁶ commis par ses organes de représentation lorsqu'ils agissent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. C'est d'ailleurs cette théorie que les tribunaux appliquent lorsqu'ils tiennent responsable personnellement et directement le syndicat accrédité de délits commis par ses dirigeants⁸⁷.

Par exemple, dans l'arrêt *United Steelworkers c. Gaspé Copper Mines*⁸⁸, le syndicat est reconnu personnellement responsable des dommages et pertes matériels subis à la suite d'un arrêt illégal de travail. Cette responsabilité est fondée sur l'article 1053 du *Code civil du Bas Canada* pour les fautes commises par les dirigeants syndicaux. Le syndicat a également été tenu responsable, en vertu de l'article 1054, des dommages causés par la faute de ses personnes sous la responsabilité des dirigeants syndicaux. Dans cette affaire, les membres du syndicat avaient autorisé la grève. Les dirigeants l'ont organisée, encouragée et y ont également participé. Le syndicat accrédité engagera aussi sa responsabilité lorsque les dirigeants agissant contrairement aux directives de l'organe de gestion

84. La doctrine de la désignation ou de l'*alter ego* a été élaborée en droit corporatif afin de déterminer comment la responsabilité pénale de la corporation peut être directement engagée particulièrement dans des infractions requérant la *mens rea*. Voir à ce sujet : J. SMITH et Y. RENAUD, *Droit québécois des corporations commerciales*, vol. III, Montréal, Judico, 1974, pp. 393-396. Cette doctrine se rattache au concept de l'organe selon lequel l'organe prête sa volonté à la personne morale la rendant directement responsable des délits qu'il peut causer. À ce propos : G. MARTIN, *op. cit.*, note 54, pp. 117-119.

85. J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, p. 380 (responsabilité délictuelle selon l'article 1053 C.c.B.C.). J.-L. BAUDOIN, *Responsabilité civile délictuelle*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais 1990, p. 38.

86. J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, pp. 391-396.

87. La doctrine reconnaît également que le syndicat est personnellement responsable des fautes des dirigeants syndicaux. Voir notamment : F. MORIN, *op. cit.*, note 30, p. 520. C. D'Aoust et L. VERSHELDEN, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, monographie 8, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, p. 25. Bien que ces derniers auteurs constatent que l'association accréditée peut être poursuivie personnellement en vertu de l'article 1053 C.c.B.C., ils précisent néanmoins qu'en pratique les dirigeants syndicaux engagent la responsabilité délictuelle du syndicat accrédité en vertu de l'article 1054 C.c.B.C.

88. *United Steelworkers c. Gaspé Copper Mines*, [1970] R.C.S. 362. Au même effet : *Syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha-Ha c. Saguenay Terminals Ltd.*, [1964] B.R. 210.

compétent commettront un acte illégal. Ainsi, dans l'affaire *Société canadienne de métaux Reynolds Ltée c. C.S.N.*⁸⁹, la Cour supérieure accueille une action en dommages-intérêts contre le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau à la suite d'une grève illégale organisée par les dirigeants syndicaux. En l'espèce, cette grève n'avait pas été autorisée par les membres visés par la négociation. Ils avaient plutôt voté en faveur de l'arbitrage de différend. Le syndicat accrédité a soulevé en défense qu'il ne pouvait être tenu responsable puisqu'il n'existait pas, étant dépourvu de la personnalité juridique. Il alléguait en corollaire que la responsabilité du groupement collectif pouvait uniquement être engagée lorsqu'une personne agissant dans l'exécution d'un mandat donné par les membres du groupement commettait un délit. La Cour supérieure a rejeté cet argument considérant que le syndicat accrédité détient un statut légal distinct de ses membres. Elle a écarté du même coup l'approche contractuelle, fondée sur la théorie de la fiction.

Les tribunaux adoptent également l'approche organiciste lorsqu'il s'agit de déterminer la faute pénale du syndicat accrédité. Ils concluront par exemple que le syndicat accrédité a participé à une grève illégale lorsque ses dirigeants y ont eux-mêmes participé⁹⁰. Le même principe prévaudra en matière de désobéissance civile pour outrage au tribunal à la suite du non-respect d'une injonction⁹¹. En contrepartie, lorsque les dirigeants syndicaux ont pris tous les moyens utiles pour éviter la commission d'une faute délictuelle civile ou pénale, le syndicat accrédité ne sera pas tenu responsable de ces fautes, même si tous les membres visés par la négociation ont participé à l'acte illégal, en l'occurrence une grève illégale⁹². Le concept de l'organe semble donc admis par la jurisprudence

89. *Société canadienne de métaux Reynolds Ltée c. C.S.N.*, [1980] R.L. 253 (C.S.).

90. *Direct Film c. Syndicat des employés de magasins de Direct Film (CSN)*, [1982] T.T. 234, 528; *Gagnon c. Therrien*, D.T.E. 89T-761 (T.T.).

91. *Int'l Longshoremen c. Maritime Employers*, [1979] 1 R.C.S. 120; *Boisvert c. Association des enseignants de Tardivel*, [1975] R.D.T. 210; *P.G. du Québec c. Syndicat des employés de l'Hôpital St-Michel Archange (CSN)*, [1976] C.S. 929; *Syndicat des employés de l'Hôpital Marmonides c. P.G. du Québec*, [1976] R.P. 213 (C.A.); *United Aircraft of Canada Ltd. c. Travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique, des instruments aratoires, local 510 (TUA-FTQ)*, [1975] C.S. 272; *C.T.C.U.M. c. Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, D.T.E. 84T-469 (C.S.); *Industries Tanguay Inc. c. Syndicat des employés des Industries Tanguay Inc. (CSN)*, D.T.E. 87T-275 (C.S.); *Ivi Inc. c. Syndicat des salariés des industries Valcartier Inc. (CSN)*, D.T.E. 89T-185 (C.S.); *M.I.L. Davie Inc. c. Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon Inc.*, D.T.E. 89T-818 (C.S.).

92. *The Patino Mining Corporation (Cooper Rand Mines Division) c. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5914*, [1967] R.D.T. 65 (C.S.). Voir également : P. VERGE, *op. cit.*, note 74, pp. 41-42.

lorsqu'il s'agit de déterminer la responsabilité délictuelle civile ou pénale du syndicat accrédité. Les tribunaux paraissent également reconnaître aux dirigeants syndicaux des fonctions et des pouvoirs précisément rattachés à leur charge. On leur reconnaît en effet le pouvoir sinon le devoir d'agir à l'encontre des directives des organes de gestion lorsque ces directives sont contraires à l'ordre public. Mais qui sont en fait ces dirigeants syndicaux qui constituent les *alter ego* du syndicat accrédité à l'occasion de l'exercice du mandat représentatif ?

Le *Code du travail* ne désigne aucun organe de représentation du syndicat accrédité. En corollaire, il n'accorde évidemment aucune fonction ni aucun pouvoir à des organes de représentation. Cependant, le *Code du travail* reconnaît implicitement que le syndicat accrédité agit par l'intermédiaire d'organes de représentation. Ainsi, l'article 20.1 du *Code du travail* prévoit lorsqu'il y a élection des dirigeants syndicaux que celle-ci doit avoir lieu tous les ans, en l'absence de dispositions particulières dans les statuts et règlements du syndicat⁹³. De plus, l'élection doit nécessairement être tenue par voie de scrutin secret. L'article 47.1 de ce code oblige également le syndicat accrédité à divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Les débiteurs de cette obligation ne peuvent être que les dirigeants syndicaux chargés de la gestion des affaires du syndicat accrédité. L'imposition d'une telle obligation permet de concevoir le syndicat accrédité à titre d'entité juridique réelle. En effet, si les dirigeants syndicaux étaient considérés à titre de mandataires des membres, ces derniers pourraient, selon les règles du mandat, exiger en tout temps qu'ils rendent compte de leur gestion. Par contre, si les dirigeants du syndicat accrédité sont ses représentants, c'est seulement à lui qu'ils auront des comptes à rendre. Comme le syndicat accrédité est immatériel, il est nécessaire de déterminer l'organe de gestion auquel les dirigeants doivent effectivement rendre des comptes. Le législateur a implicitement précisé cet organe en imposant que les états financiers soient divulgués chaque année aux membres. Ces derniers constituent en effet l'organe plénipotentiaire du syndicat et, à ce titre, il est justifié que les membres reçoivent l'information sur l'état des finances du syndicat.

Ainsi, chaque fois que le *Code du travail* impose des obligations ou confère des pouvoirs au syndicat accrédité, il est nécessairement sous-entendu qu'ils devront être accomplis par ses organes de représentation. Ces derniers sont essentiels à son action. Sans eux, il ne peut effectivement rien faire. Il serait même incapable de contracter avec des mandataires.

93. Concernant l'application de l'article 20.1, al. 2 C.t., voir : *Gagnon c. Bériault*, D.T.E. 92T-629 (C.S.); *Hawkins c. Flamand*, D.T.E. 92T-821 (C.S.).

2.2.2.2 Les mandataires

Le syndicat accrédité détient un mandat représentatif à l'égard de la collectivité visée par l'accréditation. À ce titre, il devrait exercer personnellement le pouvoir de représentation qui lui est conféré. Ce pouvoir s'étend à celui de décider et d'agir dans l'intérêt de cette collectivité. En ce qui a trait à son pouvoir de décider, il devrait normalement l'exercer lui-même, c'est-à-dire par l'intermédiaire de ses organes de gestion, définis dans ses statuts ou précisés en certaines matières par la loi. Il devrait lui être interdit, en application de la règle *delegatus non potest delegare*, de confier à des mandataires son pouvoir décisionnel.

Accepter que le syndicat accrédité confie un tel mandat pourrait, d'une part, permettre à une tierce partie d'exercer le pouvoir de représentation que confère l'accréditation, sans que cette partie n'ait démontré son caractère représentatif et, d'autre part, autoriser une partie qui ne constitue pas un syndicat au sens du *Code du travail* à faire indirectement ce qu'elle ne peut faire directement, c'est-à-dire obtenir une accréditation. Bien que les tribunaux aient rarement eu l'occasion de se pencher sur cette question, deux jugements rendus respectivement par le Tribunal du travail et la Cour supérieure permettent d'appuyer notre prétention. Dans l'affaire *Falardeau c. 99600 Canada Inc.*⁹⁴, mettant en cause l'Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce, local 600 et ATTIC Service Gestion Syndicale Inc., le Tribunal du travail juge illégale la clause du contrat de service entre le syndicat accrédité et ATTIC parce qu'elle confère à l'organisme de service le pouvoir de déterminer la cotisation syndicale. Il est intéressant de noter ces propos du juge Brière :

La première observation qu'il y a lieu de faire est que les dispositions de l'article 47, comme les autres prescriptions du code, sont d'ordre public et, par conséquent, non négociables. Il en résulte qu'un syndicat ne peut renoncer à son droit de déterminer le montant des cotisations syndicales que l'employeur devra retenir ni le céder ou le déléguer à un tiers⁹⁵.

Dans une autre affaire, la Cour supérieure a annulé une sentence arbitrale visant les mêmes parties que dans le cas *Falardeau*, parce que le recours à l'arbitrage de différend n'a pas été autorisé par le syndicat accrédité, mais par l'organisme de service⁹⁶. Il faut souligner toutefois que la Cour supérieure n'a pas eu à se prononcer sur la validité de la délégation de pouvoir. À la suite de l'examen du contrat de service, cette cour a conclu que les dispositions de ce contrat n'accordaient pas à ATTIC le pouvoir de

94. *Falardeau c. 99600 Canada Inc.*, précité, note 66.

95. *Id.*, 218.

96. *Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce, local 600 (ATTIC) c. Descoteaux*, D.T.E. 89T-505 (C.S.).

décider unilatéralement de déférer le différend à l'arbitrage. Bien que la Cour supérieure n'indique pas dans ce cas particulier que le contrat de service serait invalide s'il délèguait un tel pouvoir à ATTIC, celui-ci devrait, à notre avis, compte tenu de la règle *delegatus non potest delegare*, être déclaré illégal.

Contrairement au pouvoir de décider qui ne peut être délégué, le syndicat accrédité pourra, selon nous, mandater des représentants pour agir à sa place à l'occasion de l'exercice de son mandat représentatif. L'article 150 du *Code du travail* qui prévoit que « [t]out employeur, toute association peut se faire représenter pour les fins du présent code par des représentants dûment mandatés » autorise, en effet, la délégation du pouvoir d'agir en matière de rapports collectifs du travail.

Les mandataires ne sont pas, contrairement aux organes de représentation, les *alter ego* du syndicat accrédité. Par conséquent, ils engageront la responsabilité civile ou pénale du syndicat accrédité seulement par voie de délégation. Ainsi, en droit civil, la personne morale, tout comme la personne physique, est responsable, en vertu de l'article 1054 du *Code civil du Bas Canada*, des dommages causés par son préposé dans l'exécution de ses fonctions. Le syndicat accrédité n'échappe pas à cette règle. À titre d'entité juridique distincte de ses membres, il doit répondre des dommages causés par ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions. Il doit également, selon l'article 1731 du *Code civil du Bas Canada*, répondre des dommages causés par ses mandataires dans l'exercice de leurs fonctions, à la condition qu'ils soient sous sa responsabilité.

En matière pénale, le syndicat accrédité peut aussi engager sa responsabilité par l'intermédiaire de ses préposés. La responsabilité par délégation importée du droit civil rend l'employeur, personne physique ou morale, responsable des infractions commises par son employé dans l'exercice de ses fonctions⁹⁷. La responsabilité par délégation s'applique particulièrement aux infractions de responsabilité stricte découlant de la commission de l'acte fautif ou l'*actus reus*⁹⁸. En règle générale, la responsabilité par délégation ne s'applique pas aux infractions exigeant l'intention coupable ou la *mens rea*, à moins que la loi ne le prévoie expressément. La personne morale sera coupable de ces infractions uniquement si elles sont commises par ses dirigeants. Le syndicat accrédité pourra dégager sa responsabilité par délégation s'il démontre que ses dirigeants ont relevé de leurs fonctions ses préposés. Par exemple, le syndicat accrédité qui est

97. J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, pp. 389-391 ; également, M. MARTEL et P. MARTEL, *op. cit.*, note 54, pp. 636-638.

98. J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, p. 391.

accusé d'outrage au tribunal pour avoir enfreint une injonction interdisant la participation à une grève illégale pourra se disculper en démontrant que ses dirigeants ont donné le mot d'ordre visant le retour au travail et qu'ils ont pris les moyens raisonnables pour mettre fin à la grève⁹⁹. Il sera alors possible de conclure que les préposés ou les mandataires du syndicat n'étaient plus dans l'exécution de leurs fonctions lorsqu'ils ont commis l'infraction.

En somme, le syndicat qui détient l'accréditation est un être complexe, d'une part, parce qu'il est immatériel et, d'autre part, parce qu'il doit assumer différentes fonctions relatives à sa régie interne et au mandat représentatif qu'il détient à l'égard des salariés de l'unité d'accréditation. Il exerce son rôle de représentant de l'unité d'accréditation par l'intermédiaire de ses organes de gestion, de ses organes de représentation et de ses mandataires. Dans l'état actuel du droit, ces différents acteurs restent dans l'ombre du syndicat accrédité, laissant ainsi à ce dernier un large pouvoir discrétionnaire quant à son mode de fonctionnement en ce domaine. Il faut en effet se référer aux statuts syndicaux pour déterminer les organes de gestion et les organes de représentation du syndicat accrédité. À moins de dispositions contraires dans les statuts syndicaux, les tribunaux sont cependant sensibles, en règle générale, au désir des salariés de l'unité d'accréditation. En effet, ils ont tendance à faire droit à leur demande lorsqu'elle s'oppose à la position des dirigeants syndicaux, sans tenir compte de leur statut réel au sein du syndicat accrédité, et particulièrement lorsqu'il s'agit de la grève, de la signature de la convention collective et de l'arbitrage de différend. Cette approche soulève des interrogations quant au respect des conditions nécessaires à la réalisation de la représentation du syndicat accrédité qui sont exposées dans la section 3.

3. Les conditions de réalisation de la représentation du syndicat accrédité

En l'absence de règles particulières dans le *Code du travail* régissant la représentation du syndicat accrédité à l'égard des tiers, il faut nécessairement se reporter aux règles du mandat pour déterminer les conditions qui permettent à une tierce partie de considérer qu'une personne agit à titre de représentant du syndicat accrédité. Pour que le syndicat accrédité soit lié aux actes ou aux faits juridiques accomplis dans le cadre de l'exercice du mandat représentatif, ses organes de représentation et ses mandataires devront donc, dans leurs relations juridiques avec les tiers, satisfaire aux

99. P. VERGE, *op. cit.*, note 74.

trois conditions suivantes¹⁰⁰. Ils devront exercer une volonté propre (3.1), avoir l'intention de représenter (3.2) et, enfin, avoir le pouvoir de représenter (3.3).

3.1 L'exercice d'une volonté propre

Une personne est considérée à titre de représentant aux yeux des tiers lorsqu'elle exerce une volonté propre au moment de l'accomplissement de l'acte juridique. La personne qui agit uniquement comme messenger ou porte-parole qui acquiesce à l'accomplissement de l'acte juridique ou le refuse, sans avoir aucune initiative à prendre pour atteindre ce résultat, n'est pas un représentant¹⁰¹.

Lorsque l'être représenté est immatériel, comme c'est le cas pour le syndicat accrédité, il est incapable en principe d'exprimer une volonté propre, en étant lui-même dépourvu. Cependant, à partir du moment où cet être constitue une réalité plutôt qu'une fiction juridique, la capacité d'exprimer sa volonté lui est assurée par ses organes de représentation. Ces derniers doivent-ils alors être assimilés à des mandataires ou ne sont-ils que des messagers ou des porte-parole qui se bornent à exprimer aux tiers la volonté du groupe social? Selon la conception organiciste classique, l'organe de représentation était identifié à une sorte de messenger dont le rôle était de manifester aux yeux des tiers la volonté du groupe social¹⁰². L'organe n'exerçait donc pas de volonté propre. Sa volonté et celle du groupement ne faisaient qu'une. Cette conception n'a cependant pas résisté à la solution apportée par le droit positif qui reconnaît la responsabilité de l'organe en matière de responsabilité délictuelle civile et pénale¹⁰³. La conception moderne de l'organe admet plutôt que l'attribution de la volonté de l'organe au groupe social est une fiction. L'organe lui prête sa volonté pour qu'il puisse agir. Par conséquent, l'organe exerce une volonté propre lorsqu'il agit au nom et pour le compte du groupe social¹⁰⁴.

Cette conception moderne de l'organe semble s'appliquer aux dirigeants du syndicat accrédité dans la mesure où ils sont sanctionnés en

100. Au sujet des trois conditions nécessaires à la réalisation de la représentation, voir : J. PINEAU et D. BURMAN, *Théorie des obligations*, 2^e éd., Montréal, Éditions Thémis, 1988, pp. 82-85 ; J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, pp. 353-375 ; M. PLANIOL, *Traité élémentaire de droit civil*, t. 2, Paris, Pichond, Durand & Auzias, 1945, pp. 51-54.

101. J. PINEAU et D. BURMAN, *op. cit.*, note 100, p. 83, particulièrement à leur note 107.

102. G. MARTIN, *op. cit.*, note 54, pp. 115-117.

103. *Id.*, p. 117. En droit canadien : D.H. BONHAM et D.A. SOBERMAN, *loc. cit.*, note 54, 12-32. Au sujet de la responsabilité des administrateurs et des dirigeants de la corporation en droit québécois : M. MARTEL et P. MARTEL, *op. cit.*, note 54, pp. 541-591 et 609-618.

104. G. MARTIN, *op. cit.*, note 54, pp. 117-119.

matière pénale et civile lorsqu'ils commettent un délit dans l'exécution de leurs fonctions. Ainsi, le *Code du travail* impose des pénalités particulières aux représentants du syndicat accrédité lorsqu'ils déclarent ou provoquent la grève illégale¹⁰⁵ ou la désobéissance à un ordre du Conseil des services essentiels¹⁰⁶. L'article 145 du *Code du travail* prévoit également que les dirigeants du syndicat accrédité qui ont approuvé un acte qui constitue une infraction selon ce code sont coupables de l'infraction au même titre que le syndicat accrédité qui l'a commise. Dans le cas d'un manquement aux articles 20.2 et 20.3 du *Code du travail*, le syndicat accrédité est passible d'une poursuite pénale¹⁰⁷, ainsi que les dirigeants qui ont approuvé ce manquement¹⁰⁸. Pourtant dans ce cas précis, il s'agit des devoirs des dirigeants envers le syndicat accrédité. Il serait donc plus approprié de pénaliser les dirigeants ayant la responsabilité de convoquer les membres visés par la négociation plutôt que le syndicat qui est lui-même créancier de cette obligation. En matière de responsabilité civile délictuelle et d'outrage au tribunal, les tribunaux de droit commun condamnent les représentants syndicaux lorsqu'ils commettent personnellement un délit dans l'exercice de leurs fonctions¹⁰⁹. L'attitude du législateur et des tribunaux à l'égard des dirigeants syndicaux ou des autres mandataires du syndicat accrédité permet de conclure que ces différents représentants exercent une volonté propre lorsqu'ils agissent en son nom et pour son compte et qu'ils ne sont pas seulement des porte-parole.

3.2 L'intention de représenter

Selon l'article 1716 du *Code civil du Bas Canada*, le représentant doit manifester son intention de représenter le mandant pour engager ce dernier aux yeux des tiers, sinon le représentant s'engagera personnellement s'il accomplit l'acte juridique. Cette règle semble comporter certaines difficultés d'application lorsqu'il s'agit de la représentation du syndicat accrédité. En effet, il ne sera pas toujours possible de conclure qu'une personne agissant en son nom personnel est elle-même liée à l'acte accompli en matière de rapports collectifs du travail, comme il ne sera pas toujours possible de conclure que le syndicat accrédité n'est pas lié à cet acte.

105. Art. 142 C.t.

106. Art. 143.1 C.t.

107. Art. 20.4 C.t.

108. Art. 145 C.t.

109. En matière d'outrage au tribunal, voir, par exemple : *C.T.C.U.M. c. Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, précité, note 91, 17 ; *M.I.L. Davie Inc. c. Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon Inc.*, précité, note 91. En matière de responsabilité civile délictuelle, voir, par exemple : *Société canadienne des métaux Reynolds Ltée c. C.S.N.*, précité, note 89.

Comment un représentant syndical ou même un salarié pourrait-il en effet conclure en son nom personnel une convention collective de travail, alors que cet acte juridique ne peut, selon le *Code du travail*, être accompli que par un syndicat accrédité ? Si une telle situation se produisait, il faudrait constater que l'acte ainsi conclu n'est pas une convention collective selon le *Code du travail* et qu'il ne peut lier d'aucune façon le syndicat accrédité. Enfin, lorsqu'une personne accomplit un acte réservé au syndicat accrédité sans avoir l'intention de le représenter, cet acte devrait être invalide. Néanmoins, cette approche n'est pas nécessairement suivie par les tribunaux.

Par exemple, dans le cas *Association des employés de garages de Drummondville Inc. c. Gougeon*¹¹⁰, la Cour supérieure a refusé de prononcer une injonction visant à annuler une prétendue convention collective signée par cinq salariés de l'unité de négociation et membres du syndicat accrédité. Ces salariés ont conclu l'entente collective non pas comme représentants du syndicat accrédité, mais comme représentants des salariés de l'unité de négociation. En refusant de prononcer l'injonction interlocutoire réclamée par le syndicat accrédité, la Cour supérieure ne tient pas compte de l'intention des personnes qui ont signé la convention collective. Elle constate seulement que la majorité des salariés de l'unité de négociation ont approuvé la signature de la convention collective. Elle permet ainsi que des salariés se fassent les mandataires des salariés de l'unité de négociation, alors que ce rôle est dévolu en exclusivité au syndicat accrédité.

L'affaire *Daishowa c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (CSD)*¹¹¹ présente également une situation qui pose le problème de l'intention des personnes qui accomplissent un acte qui devrait être réservé au syndicat accrédité. Certains salariés de l'unité de négociation ont avisé l'employeur de la fin de la grève et du retour au travail sans l'approbation du syndicat ou de ses représentants autorisés. Ces salariés représentaient une majorité de salariés désirant cesser la grève. En rejetant la culpabilité de l'employeur quant à la violation des dispositions « anti-briseurs de grève » et en refusant, sur la base de l'imprécision de la loi, de se prononcer sur le pouvoir du syndicat accrédité de mettre fin à la grève, la

110. *Association des employés de garage de Drummondville Inc. (CSN) c. Gougeon*, précité, note 69. Voir cependant la position du commissaire du travail dans *Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 298 c. Mich-o automobile Ltée*, [1992] C.T./T.T. 281. Celui-ci refuse de reconnaître la validité d'une convention collective signée par les salariés de l'unité d'accréditation.

111. *Daishowa Inc., Division de Scierie Leduc c. Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc (CSD)*, précité, note 69.

Cour d'appel permettait indirectement à des salariés d'agir comme représentants des salariés de l'unité de négociation, alors que ce pouvoir relève exclusivement du syndicat accrédité.

Toutefois, la règle prévue dans l'article 1716 du *Code civil du Bas Canada* pourrait s'appliquer dans les cas où le représentant du syndicat accrédité a la capacité d'accomplir personnellement l'acte ou le fait juridique qui pourrait être imputé au syndicat si le représentant manifestait son intention de le représenter. Il pourrait en être ainsi au cours de l'exercice d'une grève illégale. En principe, le syndicat accrédité sera considéré avoir participé à la grève si ses représentants y ont pris part. Maintenant, qu'arrive-t-il si les représentants syndicaux prétendent agir en leur nom et non en celui du syndicat ? Le syndicat devra évidemment convaincre le tribunal des efforts positifs dont il a fait preuve pour mettre fin à la grève illégale. Dans le cas où les dirigeants syndicaux recommandent aux salariés de retourner au travail mais qu'eux-mêmes dérogent, à titre personnel, à ce mot d'ordre, il sera alors difficile de convaincre le tribunal que le syndicat accrédité a pris toutes les mesures positives pour mettre fin à la grève¹¹². Une telle situation entraînerait donc une application restreinte de la règle selon laquelle le représentant qui agit en son nom personnel ne lie pas le représenté.

3.3 Le pouvoir de représenter

Les représentants du syndicat accrédité n'ont pas tous le même pouvoir de représentation à l'occasion de l'exercice du mandat représentatif. Ainsi, un représentant peut avoir le pouvoir de négocier la convention collective, sans avoir celui de la signer. Un autre peut avoir le pouvoir de déposer un grief à la première étape de la procédure interne d'arbitrage, sans avoir celui de le déférer à l'arbitrage. Les tiers qui ont affaire aux représentants du syndicat accrédité devront donc procéder à une enquête raisonnable (3.3.1) pour délimiter les sources de leur pouvoir de représentation (3.3.2).

3.3.1 L'obligation d'une enquête raisonnable

En droit corporatif, le tiers qui veut faire affaire avec une corporation doit au préalable procéder à une enquête raisonnable relativement au

112. *Parent c. Association des pompiers de Montréal Inc.*, J.E. 81-926 (C.S.), maintenu en appel : [1983] C.A. 183, autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, 7 juin 1983 : [1983] 1 R.C.S. V. Voir cependant l'affaire suivante où la solution contraire a été adoptée : *Goodyear Tire & Rubber Company of Canada Ltd. c. Union locale 83 (CIO-FTQ)*, [1975] C.S. 44.

pouvoir de représentation de la personne qui prétend être le représentant de la corporation¹¹³. L'enquête raisonnable se compare à celle que ferait une personne prudente, diligente et attentive.

La règle de l'enquête raisonnable devrait normalement s'appliquer aux tiers qui font affaire avec les représentants du syndicat accrédité. Cependant, l'examen de la jurisprudence permet de constater que cette règle vaut uniquement dans les cas où le litige quant au pouvoir de représentation du représentant syndical concerne le syndicat accrédité et l'employeur. Lorsque la mésentente oppose les salariés de l'unité de négociation et le syndicat accrédité, la règle est écartée. Les quelques cas suivants tendent à le démontrer.

Dans l'affaire *Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce, local 600 (ATTIC) c. Descoteaux*¹¹⁴, la Cour supérieure annule, à la demande du syndicat accrédité, une sentence arbitrale de différend parce que la personne qui a demandé l'arbitrage au nom de ce syndicat n'avait aucun pouvoir de le faire. La Cour supérieure a décidé que l'absence de pouvoir de représentation de la personne qui prétendait agir à titre de représentant du syndicat accrédité est opposable à l'employeur, puisqu'il savait que les membres du syndicat touchés par le différend avaient voté en faveur de la grève. L'employeur était également au courant que le syndicat avait entrepris des démarches pour se désaffilier d'ATTIC qui le représentait au moment de la négociation de la convention collective. Dans une seconde affaire, *Bootlegger Inc. c. Côté*¹¹⁵, la Cour supérieure rejette une requête en évocation visant à faire annuler la décision d'un tribunal d'arbitrage qui a refusé de prendre acte du règlement d'un grief signé par des délégués syndicaux qui agissaient alors comme témoins du salarié. En l'espèce, le tribunal d'arbitrage a conclu que l'employeur aurait dû savoir, selon les dispositions de la convention collective, que le représentant syndical, et non les délégués syndicaux, avait le pouvoir de régler un grief déferé à l'arbitrage. Dans une troisième affaire, *Groupe G&G Ltée c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada*¹¹⁶, l'arbitre a refusé de prendre acte d'une entente signée par le délégué syndical et les salariés visés par le grief.

113. J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, pp. 356-357; E. GROFFIER, « L'importance croissante du mandat en droit québécois : les développements récents », (1985) 15 *R.D.U.S.* 445.

114. *Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce, local 600 (ATTIC) c. Descoteaux*, précité, note 96.

115. *Bootlegger Inc. c. Côté*, D.T.E. 83T-902, (C.S.), appel rejeté par C.A. Montréal, n° 500-09-001286-830, 12 décembre 1984.

116. *Groupe G&G Ltée c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada*, D.T.E. 89T-241 (T.A.).

L'extrait suivant de la décision est particulièrement révélateur du discernement dont doit faire preuve l'employeur lorsqu'il traite avec les représentants du syndicat accrédité :

Cependant, je peux difficilement oublier que tous les officiers ou représentants syndicaux n'ont pas le pouvoir de lier le Syndicat à l'occasion de tous les gestes qu'ils posent.

[...]

Et à mon avis, il n'était pas raisonnable pour l'Employeur de croire que ce délégué, dont le mandat était uniquement de voir l'application de la convention, avait l'autorité voulue pour modifier les avantages que celle-ci conférait à certains salariés au chapitre des jours fériés¹¹⁷.

Dans les trois affaires précitées, l'absence de pouvoir de représentation de la personne qui a agi au nom du syndicat accrédité a été jugée opposable à l'employeur parce qu'il n'a pas procédé à une enquête raisonnable afin de déterminer l'étendue du pouvoir de représentation de cette personne. Dans des contestations opposant le syndicat accrédité aux salariés de l'unité de négociation, membres de ce syndicat, cet élément semble cependant perdre son importance pour déterminer la validité de l'acte qui aurait normalement dû être accompli par les représentants syndicaux autorisés. En effet, la solution adoptée par la Cour supérieure dans les affaires *Daishowa* et *Gougeon* ne tient aucunement compte du fait que l'employeur savait pertinemment que les salariés qui ont agi à la place du syndicat accrédité n'avaient ni l'intention ni le pouvoir de le représenter lorsqu'ils ont respectivement négocié le retour au travail des salariés grévistes et qu'ils ont signé la convention collective. La Cour a cautionné leurs actes parce qu'ils bénéficiaient de l'appui de la majorité des salariés de l'unité de négociation. Pourtant cet appui ne devrait pouvoir constituer, aux yeux des tiers, une source suffisante de pouvoir de représentation, parce que les salariés ont agi sans pouvoir exprès, apparent ou implicite.

3.3.2 Les sources du pouvoir de représentation

Le pouvoir de représentation peut être exprès (3.3.2.1), apparent (3.3.2.2) ou implicite (3.3.2.3). Il peut également être confirmé après la ratification (3.3.2.4) par le représenté de l'acte accompli par le représentant.

3.3.2.1 Le pouvoir exprès

Le pouvoir est exprès, aux yeux des tiers, lorsqu'il est clairement exprimé par écrit ou verbalement, ou lorsqu'il s'infère sans équivoque de

117. *Groupe G&G Ltée c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada*, T.A., 89-233, 9 décembre 1988, p. 25.

l'attitude du représenté¹¹⁸. Le pouvoir de représentation des représentants syndicaux peut être précisé dans différents documents, notamment les statuts syndicaux, les résolutions et les procès-verbaux du syndicat, la convention collective, les contrats de service ou dans des procurations signées par le syndicat. Il s'agit alors de savoir dans quelle mesure les pouvoirs de représentation énoncés dans ces différents documents sont opposables aux tiers qui ont affaire aux représentants du syndicat.

Le principe de la *constructive notice*¹¹⁹ applicable en droit corporatif permet d'apporter certaines précisions quant à cette question. Selon ce principe, le tiers est présumé connaître la loi en vertu de laquelle la compagnie est constituée ainsi que les documents publics de la compagnie, c'est-à-dire la charte d'incorporation ou les lettres patentes. Les règlements de la corporation sont considérés comme des documents privés dont les tiers n'ont pas à prendre connaissance. L'application de ce principe aux rapports collectifs du travail implique donc qu'un tiers est réputé connaître la loi en vertu de laquelle le syndicat est accrédité et la convention collective de travail puisque ces documents sont publics. Par exemple, l'employeur devra nécessairement conclure le règlement d'un grief avec le représentant désigné dans la convention collective si elle y pourvoit, sinon ce règlement pourrait être inopposable au syndicat au moment de l'arbitrage¹²⁰. Par contre, un tiers n'est pas tenu de prendre connaissance des statuts syndicaux qui sont des sources documentaires privées. Cependant, si ces documents sont portés à sa connaissance, ils lui seront alors opposables s'il transige avec un représentant dépourvu de pouvoir selon les statuts syndicaux¹²¹.

Lorsqu'un représentant détient un pouvoir exprès, il peut, en respectant les limites de son pouvoir de représentation, accomplir tout acte découlant de cette autorité et nécessaire à l'exécution de ce pouvoir¹²². Ainsi, le pouvoir de négocier comporte celui de déposer des propositions et

118. Art. 1704 C.c.B.C. Voir aussi : art. 2135-2136 C.c.Q.

119. À ce propos, voir : R. GAUDREAU, « Les compagnies et les tiers contractants : étude des doctrines de la « constructive notice » et de l'« indoor management » », (1982) 42 *R. du B.* 485, 514 ; J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, pp. 367-368 ; J. SMITH, « The Representation of Companies in Quebec », (1973) 8 *R.J.T.* 25, 45-47.

120. *Bootlegger Inc. c. Côté*, précité, note 115 ; *Groupe G&G Ltée c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada*, précité, note 116.

121. *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 3051 c. Forex Inc.*, T.A., 28 juillet 1983, décision non publiée. Cette décision a été cassée par la Cour supérieure dans *Forex c. Courtemanche*, D.T.E. 84T-309. L'évocation ne porte pas sur le fond de la question de droit soulevée dans ce litige, mais plutôt sur la compétence de l'arbitre à disposer d'un litige relatif à la validité d'une disposition de la convention collective.

122. Art. 1704 C.c.B.C.

des contrepropositions, mais non celui de signer la convention collective de travail¹²³. Le pouvoir de signer le grief déferé à l'arbitrage comporte aussi le pouvoir de signer la transaction qui aura pour effet de le régler hors cour¹²⁴, à moins que des indications contraires ne soient clairement formulées à l'employeur. En l'absence de pouvoir exprès, le tiers devra s'interroger sur le pouvoir apparent du représentant syndical.

3.3.2.2 Le pouvoir apparent

Le pouvoir apparent s'infère de la conduite du représenté qui, volontairement ou par négligence, donne des motifs raisonnables de croire qu'il a chargé une personne de le représenter¹²⁵. Selon l'article 1730 du *Code civil du Bas Canada*¹²⁶, sa conduite permet alors au représentant de le lier au tiers qui contracte de bonne foi. Lorsque l'être représenté est immatériel, certaines formalités internes pourront constituer une autorisation préalable à l'exercice du pouvoir de représentation. Le non-respect de ces formalités sera-t-il alors opposable aux tiers? Selon le principe de la *constructive notice* précédemment exposé, les tiers sont présumés connaître les limites du pouvoir de représentation imposées par la loi ou par la convention collective. Son effet peut cependant être atténué par une autre règle appelée *indoor management*¹²⁷. Cette dernière règle, issue du droit corporatif, permet au tiers de présumer que les formalités de régie interne ont été valablement accomplies lorsqu'il contracte avec le représentant d'une personne morale, à la condition qu'elles ne soient pas obligatoires en vertu d'un document de nature publique. Le caractère obligatoire de la formalité est généralement signifié par l'exigence du dépôt d'une preuve attestant son accomplissement. Par exemple, l'article 25 du *Code du travail* et l'article 9 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association* exigent qu'une résolution du syndicat autorisant le dépôt de la requête en accréditation soit jointe à cette requête. Le législateur indique donc en requérant l'adjonction de cette pièce à la requête en accréditation son caractère obligatoire. La jurisprudence est d'ailleurs très claire quant au caractère

123. *Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce, local 600 (ATTIC) c. Descoteaux*, précité, note 96. Voir également en droit corporatif : J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, p. 362.

124. *Comterm Inc. c. Association des employés de Comterm*, précité, note 83 ; *Boulangerie A. Breton et Fils Ltée c. Syndicat national des salariés de la boulangerie A. Breton et Fils Ltée*, précité, note 83.

125. E. GROFFIER, *loc. cit.*, note 113, 451 ; J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, pp. 363-367 ; J. SMITH, *loc. cit.*, note 119, 32-33.

126. Voir aussi : art. 2163 C.c.Q.

127. À ce propos, voir : R. GAUDREAU, *loc. cit.*, note 119, 493 ; J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, p. 370.

impératif de cette formalité. Toute requête en accréditation qui n'est pas accompagnée de la résolution du syndicat accrédité ou de sa copie est irrecevable¹²⁸. Néanmoins, la règle de l'*indoor management* s'applique en ce qui a trait à la validité de la résolution déposée. En effet, le commissaire du travail n'a pas l'obligation d'en vérifier la validité. Celle-ci se présume, à moins qu'une opposition ne soit soulevée¹²⁹.

Contrairement aux articles précités qui accordent un caractère obligatoire à l'accomplissement de la formalité interne, les articles 20.2 et 20.3 du *Code du travail* confèrent plutôt un caractère indicatif, aux yeux des tiers, aux formalités internes prescrites. En effet, le législateur n'exige pas qu'une preuve attestant de l'autorisation des membres visés par la négociation soit présentée à l'occasion de la déclaration de la grève ou de la signature de la convention collective. En conséquence, le non-respect de l'une ou l'autre de ces formalités internes n'entraînera pas pour cette seule raison l'illégalité de la grève ou la nullité de la convention collective¹³⁰. Pour que le non-respect de ces formalités soit opposable aux tiers, il faudra démontrer qu'ils ont eu connaissance de leur non-respect.

En résumé, la règle de l'*indoor management* pourrait justifier, aux yeux d'un tiers, le pouvoir apparent d'un représentant syndical lorsque le non-respect de formalités internes non impératives prescrites par un document public (ou privé et connu du tiers) est soulevé ou lorsqu'est contestée la validité des formalités internes obligatoires accomplies selon un document public (ou privé et connu du tiers), à la condition cependant qu'il ne soit pas au courant de l'irrégularité alléguée.

3.3.2.3 Le pouvoir implicite

Le pouvoir implicite prévu dans l'article 1705 du *Code civil du Bas Canada*¹³¹ découle de l'usage. L'usage s'entend des actes qu'implique l'exécution de la mission dans des conditions ordinaires et dans l'exercice normal de la profession¹³². L'usage s'infère également des coutumes professionnelles. Le tiers qui s'adresse à un représentant du syndicat accrédité

128. *Rodrigues c. Bibeault*, [1986] R.J.Q. 2243 (C.S.); *Association des employés de la Compagnie Toastess Corp. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7394*, [1972] T.T. 323; *Consolidated Bathurst Inc. c. Syndicat des travailleurs forestiers de Lower Mattawin*, [1981] 1 C.L.R.B.R. 331 (T.T. Qué.).

129. *Bourgeois c. T.T.*, [1990] R.J.Q. 791.

130. *Beaulieu c. Association des pompiers de Montréal Inc.*, D.T.E. 85T-681 (C.S.). Par analogie, l'affaire suivante vise l'article 20.2 C.t. : *Girard c. Syndicat des employés de C.T.R. (CSN)*, [1981] C.S. 768. Voir également : *Dubois c. Union des employées et employés de service, section locale 800*, précité, note 62.

131. Voir aussi : art. 2137 C.c.Q.

132. J. SMITH, *loc. cit.*, note 119, 31-32, 36-39.

peut donc évaluer l'étendue du pouvoir de ce dernier en se basant sur l'usage et la pratique généralement reconnue dans le milieu des relations du travail. Ainsi, il est ordinairement admis que le vice-président du syndicat peut agir en remplacement du président absent¹³³. Il est également reconnu, dans la pratique, qu'un représentant du syndicat qui a le pouvoir de régler un grief peut le faire sans l'autorisation préalable d'un organe syndical¹³⁴.

Le pouvoir implicite ne pourra pas cependant englober l'absence ou l'excès du pouvoir de représentation lorsque la règle de la *constructive notice* s'applique, c'est-à-dire lorsque les limites du mandat sont clairement exprimées dans un écrit de nature publique ou connu du tiers. Cependant, la ratification de l'acte accompli par le représentant du syndicat accrédité peut pallier l'absence ou l'excès de pouvoir de représentation.

3.3.2.4 La ratification de l'acte accompli par le représentant

Conformément à l'article 1727 du *Code civil du Bas Canada*¹³⁵, le représenté sera responsable des actes qui excèdent les limites du pouvoir de représentation lorsqu'il les a ratifiés expressément ou tacitement. Ainsi, le syndicat accrédité pourra ratifier les actes qui excèdent le pouvoir de représentation de l'un de ses représentants, à la condition qu'il ait lui-même le pouvoir de les accomplir¹³⁶. Par exemple, le règlement d'un grief conclu par un représentant dépourvu du pouvoir de le signer ne peut être ratifié ni expressément ni tacitement par le syndicat accrédité si cette entente est contraire à la convention collective. En effet, la validité d'une telle entente pourra être contestée par toute partie intéressée puisqu'elle est frappée de nullité absolue.

133. *Groupe G&G Ltée c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada*, précité, note 116, 2. En droit corporatif, la règle de l'*indoor management* exempte les tiers de vérifier s'il y a une raison suffisante pour que le vice-président agisse au lieu du président. À cet effet, voir : M. MARTEL et P. MARTEL, *op. cit.*, note 54, p. 604.

134. *Comterm Inc. c. Association des employés de Comterm*, précité, note 83 ; *Boulangerie A. Breton et Fils Ltée c. Syndicat national des salariés de la boulangerie A. Breton et Fils Ltée*, précité, note 83.

135. Voir aussi : art. 2152 C.c.Q.

136. La doctrine de l'*ultra vires* est appliquée en droit corporatif. Cette doctrine, selon R. GAUDREAU, *loc. cit.*, note 119, 502, « est à l'effet qu'un contrat ou un acte posé par une compagnie sera nul, ou *ultra vires*, s'il est au-delà de la capacité légale de la compagnie ». À ce propos : R. GAUDREAU, *loc. cit.*, note 119, 502-504 ; J. SMITH et Y. RENAUD, *op. cit.*, note 84, p. 374.

Le syndicat accrédité ne peut donc ratifier que les actes qui sont *intra vires* de sa compétence. La ratification expresse ou tacite doit provenir cependant de l'organe habile à ratifier l'absence ou l'excès du pouvoir. Par exemple, les membres visés par la négociation pourront ratifier la convention collective signée sans leur autorisation préalable. La ratification sera expresse si elle est accordée à la suite du scrutin secret prévu par l'article 20.3 du *Code du travail*. Elle sera tacite si les membres visés par la négociation ne dénoncent pas formellement sa signature au moyen d'un scrutin secret tenu par le syndicat accrédité.

Conclusion

En conclusion, la représentation qu'exerce le syndicat accrédité selon le *Code du travail* est une forme de représentation particulière parce qu'elle déroge à la représentation de droit commun, c'est-à-dire au mandat de droit civil. Le pouvoir de représentation du syndicat accrédité est plutôt de la nature du mandat représentatif de droit public. Ce mandat est cependant atténué quant à sa portée dans la mesure où pratiquement tous les salariés compris dans une unité d'accréditation peuvent participer à son exercice s'ils adhèrent au syndicat accrédité. Leur rôle au sein du syndicat accrédité doit cependant, à notre avis, être analysé à l'aide de l'approche organiciste. Contrairement aux différentes approches contractuelles précédemment discutées, l'approche organiciste permet vraiment de tenir compte du caractère distinct du syndicat accrédité, tout en respectant la place qu'occupent les différentes personnes qui travaillent en son nom et pour son compte au cours de l'exercice de son mandat représentatif. Elle oblige également toutes les personnes internes ou externes au syndicat accrédité à respecter la structure syndicale au moment de la réalisation du mandat représentatif. Lorsque les membres visés par la négociation s'opposent au syndicat accrédité, les tribunaux ont tendance à faire référence à la notion de mandat de droit civil ou à l'équité pour faire droit à leur demande. Cette solution jurisprudentielle est discutable non seulement parce qu'elle ignore le mandat représentatif du syndicat accrédité, mais également parce qu'elle permet à des salariés de décider et d'agir à la place des organes compétents de ce syndicat et elle permet en plus, aux yeux des tiers, de mettre complètement à l'écart les conditions essentielles à la réalisation de la représentation. Jusqu'à maintenant le législateur a toujours exercé une certaine réserve relativement au fonctionnement interne du syndicat. L'absence d'encadrement législatif laisse donc au syndicat une large discrétion quant aux choix des organes qui décideront et agiront en son nom et pour son compte en matière de rapports collectifs du travail. Les statuts syndicaux deviennent ainsi une source d'information cruciale pour déterminer ces différents organes susceptibles de varier d'un syndicat

à l'autre. N'y aurait-il pas lieu de prévoir un cadre législatif plus précis quant aux organes de gestion et aux organes de représentation habiles à exercer le mandat représentatif du syndicat accrédité afin de mieux déterminer le contrat social auquel adhèrent les salariés lorsqu'ils acceptent de négocier collectivement leurs conditions de travail ?