

# LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT ACCRÉDITÉ<sup>1</sup>

Diane Veilleux

L'accréditation est le constat officiel de la volonté collective des salariés d'un employeur de former un groupe aux fins de la négociation de leurs conditions de travail. Elle est aussi une procuration légale faisant preuve du pouvoir de représentation du syndicat à l'égard du groupe de salariés qui l'a choisi comme représentant. Le syndicat, détenteur de l'accréditation, est distinct du groupe de salariés qu'il représente bien que ces derniers puissent en faire partie. Le groupe de salariés se définit par rapport à un employeur donné, alors que le syndicat se définit par son objet principal : la négociation et l'application des conditions de travail. Ainsi, le syndicat existe même si les salariés d'un employeur refusent de former un groupe en vue de la négociation collective et même si l'accréditation lui est révoquée. De plus, le fait de perdre l'accréditation ne rend pas caduques les adhésions syndicales<sup>2</sup>. La fermeture de l'entreprise n'entraîne pas non plus la disparition du syndicat. Ainsi dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'alimentation en gros de Québec inc. c. Épicieris unis Métro-Richelieu inc. (division Service alimentaire)*<sup>3</sup>, l'employeur a mis fin à ses activités en 1988 et la convention collective était expirée depuis le mois de décembre 1987. En 1992, l'employeur a demandé la révocation de l'accréditation aux motifs que plus personne n'effectuait, dans l'établissement en cause, les tâches relevant antérieurement des salariés visés par l'accréditation. Le commissaire du travail a fait droit à la requête de l'employeur, révoquant ainsi l'accréditation du syndicat. Renversant cette décision en appel, le Tribunal du travail constate que la fermeture d'une entreprise n'entraîne pas la disparition du syndicat. En effet, l'existence du syndicat ne dépend pas fondamentalement de l'existence d'un groupe de salariés visé par une accréditation.

Par ailleurs, un syndicat peut choisir d'avoir des cadres beaucoup plus larges qu'un groupe de salariés d'un employeur. En effet, le syndicat n'a pas à limiter son objet à la négociation des conditions de travail d'un groupe de salariés. Il peut se doter d'une structure permettant l'adhésion de salariés issus de différents milieux de travail susceptibles de former plusieurs groupes distincts aux fins de la négociation collective, telle qu'on la pratique généralement en contexte nord-américain.

Une fois accrédité selon le *Code du travail*, le syndicat bénéficie d'un pouvoir de représentation étendu qui se distingue du pouvoir de représentation du mandataire au sens du *Code civil du Québec*<sup>4</sup>. Bien qu'il ait un statut de représentant, le syndicat est partie prenante au différentes activités liées à la négociation et à l'application de la convention collective de travail. En effet, il est partie intéressée, au lieu et place des salariés de l'unité d'accréditation, à la conclusion de la convention collective, au déclenchement de la grève, à la conciliation, à l'arbitrage de différend et à l'arbitrage de grief. En ces différentes matières, les salariés ne peuvent ce seul titre donner des directives au syndicat qui représente le groupe dont ils font partie. In 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 l'accréditation que leur volonté collective de ne plus être représentés pourra faire perdre au syndicat son titre officiel de représentant. En dehors de ces périodes, les salariés de l'unité d'accréditation, qu'ils soient membres ou non du syndicat, 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<sup>5</sup>. Il pourra en outre opposer aux salariés les actes accomplis à l'encontre de la loi<sup>6</sup> ou de la convention collective, particulièrement lorsqu'elle accorde des droits ou avantages clairs et précis<sup>7</sup> moins que le salarié concerné n'y consente. Le syndicat accrédité bénéficie donc d'une grande autonomie dans l'exercice de son pouvoir de représentation puisqu'il est habilité non seulement à agir au nom et pour le compte d'un groupe de salariés, mais aussi à décider pour lui.

Cet énoncé ne signifie pas que les salariés ne seront jamais consultés ou qu'ils ne décideront d'aucune action que le syndicat entreprendra pour leur compte. En étant membres du syndicat, les salariés visés par la négociation seront appelés à participer aux décisions et aux actions syndicales. Cependant, ce sera leur statut de membre du syndicat qui leur conférera des droits et non pas simplement leur statut de salarié. Dans les propos qui suivent, nous exposerons un cadre d'analyse visant à préciser le rôle des membres et des dirigeants du syndicat en matière de négociation et d'application des conditions de travail. Qui décide et agit au nom et pour le compte du syndicat en ce qui a trait à l'accréditation et aux activités qui en découlent ? Pour traiter de cette question, il convient d'abord de discuter du statut juridique du syndicat (1), puis ensuite cerner les instances habiles à décider et à agir en son nom (2).

## 1. LE STATUT JURIDIQUE DU SYNDICAT

Le syndicat est un groupement d'individus ayant pour objet commun la négociation collective des conditions de travail. Ce groupement d'individus est-il distinct de ses membres ? Deux théories peuvent s'appliquer quant à cette question : la théorie de la réalité et la théorie de la fiction.

Ces théories ont été élaborées pour expliquer la nature du lien juridique entre un groupement d'individus, ses membres et ses administrateurs<sup>8</sup>. 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 n'est que fiction. Certaines difficultés d'application de cette théorie ont cependant été identifiées. Par exemple, il est apparu difficile de soutenir que les membres sont les mandants des administrateurs du groupement dans la mesure où les décisions des membres sont prises à la majorité.

## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

Comment expliquer alors que la minorité a donné mandat, si dans les faits elle a justement vu l'encontre de ce mandat ? Comment soutenir également que le groupement peut être tenu responsable des délits commis par ses officiers alors que celui-ci est totalement dépourvu de volonté ? La théorie de la fiction a également été critiquée parce qu'elle permet de soutenir que les membres du groupement peuvent agir à la place des administrateurs, ceux-ci étant leurs mandataires.

En réaction à la théorie de la fiction, les tenants de la théorie de la réalité affirment au contraire qu'un groupement d'individus acquiert la personnalité juridique, qu'il soit reconnu non par l'État, lorsqu'il atteint un niveau d'organisation lui permettant de prendre des décisions et d'acquiescer une stabilité de fonctionnement<sup>9</sup>. La personne existe de fait. L'État reconnaît le groupement 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 duquel le groupement d'individus décide et agit en tant qu'organe de ce groupement. Selon cette théorie, les membres constituent, au même titre que les administrateurs et les officiers, des organes auxquels le groupement peut exprimer sa volonté et accomplir des actes juridiques, des faits juridiques ou des actes matériels.

Au Québec, la théorie de la réalité n'est pas complètement reçue par le législateur puisque c'est seulement l'association constituée en corporation<sup>10</sup> (association personnifiée) qui bénéficie de la personnalité juridique<sup>11</sup> et est reconnue dans le *Code civil du Québec* comme une personne distincte de ses membres<sup>12</sup>. Celle-ci a la pleine jouissance de ses droits civils<sup>13</sup>. L'article 2270 C.c.Q. prévoit que « les personnes morales agissent par leurs organes, tels le conseil d'administration et l'assemblée des membres ». En outre, les administrateurs sont considérés comme mandataires de la personne morale<sup>14</sup> et non des membres. Le conseil d'administration détient l'autorité principale au nom de la personne morale<sup>15</sup>. Celle-ci est donc conçue comme une réalité juridique.

Lorsque l'association n'est pas constituée en corporation (association non personnifiée) le législateur prévoit alors qu'elle est issue d'un contrat d'association<sup>16</sup>. Ce contrat « régit l'objet, le fonctionnement, la gestion et les autres modalités de l'association<sup>17</sup> ». L'article 2270 C.c.Q. prévoit que les « administrateurs agissent à titre de mandataires des membres de l'association ». Ils n'ont pas d'autres pouvoirs que ceux qui leur sont conférés par le contrat d'association par la loi, ou qui découlent de leur mandat<sup>18</sup> ». En outre, l'article 2272 reconnaît à tout membre « le droit de participer aux décisions collectives et le contrat d'association ne peut empêcher l'exercice de ce droit ». Les membres de l'association non personnifiée possèdent l'autorité pléni-potentiaire.

Bien que le législateur québécois refuse de reconnaître la personnalité juridique à l'association non personnifiée, il accepte néanmoins que les décisions collectives des membres soient prises à la majorité, à moins de disposition contraire dans le contrat d'association<sup>19</sup>. Il reconnaît également aux administrateurs le pouvoir d'ester en justice pour faire valoir les droits et les intérêts de l'association<sup>20</sup>. De plus, l'article 2275 C.c.Q. codifie une règle prétorienne selon laquelle « le membre qui n'a pas administré l'association n'est tenu des dettes de celle-ci qu'à concurrence de la contribution promise et des cotisations ». Toutefois, l'article 2274 C.c.Q. impute aux administrateurs et aux membres qui administrent de fait les affaires de l'association d'indemnifier personnellement et solidairement les dettes de l'association en cas d'insuffisance de biens de cette dernière. Par ces différentes règles, le législateur reconnaît en quelque sorte l'

caractère distinct de l'association non personnifiée, refusant cependant de lui conférer la personnalité juridique au même titre que l'association personnifiée. En définitive, l'association non personnifiée est considérée comme une fiction juridique.

Ainsi, le syndicat constitué en corporation bénéficiera de la personnalité juridique et agira par l'intermédiaire de ses organes. Par contre, le syndicat non personnifié et issu d'un contrat d'association ne possède pas la personnalité juridique et se confond avec ses membres. Cette différence de statut juridique entre les syndicats selon qu'ils sont constitués ou non en corporation prévaut-elle lorsqu'ils sont de part et d'autre détenteurs de l'accréditation et donc de représentants exclusifs d'un groupe ou de plusieurs groupes de salariés<sup>21</sup> ?

Le concept de l'organe découlant de la théorie de la réalité offre, à notre avis, un cadre d'analyse approprié pour apporter certains éléments de réponse à cette question et aussi pour expliquer le rôle des membres et des dirigeants syndicaux en ce qui a trait à l'exercice du pouvoir de représentation du syndicat, confirmé légalement par l'accréditation. C'est d'ailleurs ce que nous tenterons de démontrer tout au long de cet exposé.

## 2. LE CONCEPT DE L'ORGANE EN CONTEXTE D'ACCRÉDITATION

Bien qu'on consente à reconnaître une existence propre au syndicat, celui-ci est immatériel. Il est donc dépourvu de volonté et incapable d'agir. Néanmoins, le syndicat pourra matérialiser grâce à ces organes qui seront chargés de décider et d'agir en son nom et pour son compte. Le concept de l'organe implique une division des fonctions au sein du syndicat. Ces fonctions se répartissent entre les organes de gestion et les organes de représentation<sup>22</sup>. Les organes de gestion (2.1) sont chargés de prendre les décisions, alors que les organes de représentation (2.2) ont pour fonction de mettre en œuvre ces décisions.

### 2.1 Les organes de gestion

Les organes de gestion ont pour fonction de décider au nom du syndicat. Ces organes sont généralement constitués en vertu des statuts et règlements du syndicat ou en vertu de la loi. Il s'agira par exemple de l'assemblée des membres, de l'exécutif syndical. Notre propos ne vise pas à étudier le contenu des statuts et règlements des syndicats pour recenser les différentes fonctions des organes de gestion. Il a plutôt pour objet de préciser dans quelle mesure la détermination des organes de gestion est laissée à la discrétion du syndicat et comment ces organes sont identifiés 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. Nous analyserons quels sont les organes de gestion qui décident relativement à l'accréditation (2.1.1), la négociation (2.1.2), l'application de la convention collective de travail (2.1.3).

#### 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 d'accréditation et le désistement de cette requête. D'autres décisions émanent de l'autorité publique.

## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

chargée de l'accréditation, c'est-à-dire les décisions relatives à l'octroi et à la révocation l'accréditation.

La décision de déposer une requête en accréditation ou de s'en désister appartient au syndicat. En effet, ce ne sont pas les salariés visés par l'accréditation qui décident du dépôt de la requête, mais bien le syndicat qui se distingue du groupe de salariés qu'il veut représenter. À l'article 25 du *Code du travail* prévoit 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. Quelle sera alors l'instance syndicale compétente pour décider selon cette formule ? En principe, ce sont les assemblées délibérantes qui décident au moyen d'une résolution. L'emploi du terme résolution est donc parfaitement conciliable avec le concept de l'organe. En effet, l'organe peut être individuel s'il est composé d'une seule personne ou collégial s'il est composé de plusieurs personnes.

Ainsi, en admettant l'application du concept de l'organe à la décision relative au dépôt de la requête en accréditation, il faudra rechercher dans les statuts et règlements du syndicat l'organe habile à décider de cette question. À défaut de règle particulière, l'exécutif syndical est responsable de la décision, à titre d'organe principal du syndicat. Par contre, si on refuse d'adhérer à ce concept et qu'on considère que le syndicat est issu d'un contrat d'association, il faudra alors donner préséance à la règle prévue à l'article 2272 *C.c.Q.* selon laquelle « tout membre a droit de participer aux décisions collectives et le contrat d'association ne peut empêcher l'exercice de ce droit ». Conformément à ce même article, les membres doivent voter à la majorité des voix, à moins d'une disposition contraire du contrat. Selon ce dernier scénario, les membres auront toujours la possibilité de décider du dépôt d'une requête en accréditation, sans cependant avoir l'obligation de le faire dans le cadre de la structure syndicale. Il suffira qu'une majorité des membres concoure à la même décision.

Quelle est maintenant la position des tribunaux à ce sujet ? Dans l'affaire *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Cie Eaton Ltée*<sup>23</sup>, le commissaire du travail est saisi d'une requête en accréditation, à laquelle s'opposent certains salariés au motif que la résolution du syndicat accompagnant cette requête est invalide. La résolution a été adoptée par quelques membres du syndicat, soit ceux qui font partie du groupe de salariés visés par la requête en accréditation. Le commissaire du travail reconnaît que la résolution exigée par l'article 25 *C.t.* doit nécessairement émaner d'une assemblée délibérante. Consulté sur les statuts et règlements du syndicat, il constate qu'aucune assemblée n'est chargée de décider de cette question. Il conclut donc que l'assemblée des membres, à titre d'autorité suprême ou plénipotentiaire du syndicat, conserve la compétence pour se prononcer sur cette question, à défaut d'en avoir délégué le pouvoir à une autre instance. Il rejette ainsi la requête en accréditation au motif de l'invalidité de la résolution autorisant le dépôt de cette requête. En appel, le Tribunal du travail a renversé cette décision<sup>24</sup>, jugeant que le comité directeur du syndicat détenait l'autorité plénipotentiaire et pouvait déléguer son pouvoir à une assemblée extraordinaire. En révision judiciaire, la Cour supérieure<sup>25</sup> a rétabli la décision du commissaire du travail, jugeant que les quelques membres qui avaient adopté la résolution ne pouvaient constituer, d'un point de vue juridique, une instance syndicale selon les statuts et règlements du syndicat. D'une part, le commissaire du travail, le Tribunal du travail et la Cour supérieure constatent respectivement qu'une résolution doit émaner d'une assemblée du syndicat, position compatible avec le concept d'organe. D'autre part, le commissaire du travail et la Cour supérieure adoptent une approche contractuelle lorsqu'ils identifient l'assemblée des membres habile à décider du dépôt de la

requête en accréditation, en l'absence de disposition à ce sujet dans les statuts et règlements syndicat. Admettre que l'assemblée des membres conserve cette compétence, ne l'ayant pas déléguée à une autre instance dans les statuts et règlements, constitue une reconnaissance implicite du contrat d'association et la négation du caractère distinct du syndicat par rapport à ses membres. En effet, l'approche organique permettrait de reconnaître au comité directeur le pouvoir de décider de cette question puisqu'il exerce l'autorité principale au sein du syndicat.

Dans une autre affaire<sup>26</sup>, des membres voulaient que le syndicat se désiste d'une requête en accréditation les visant. Ils ont obtenu une injonction interlocutoire enjoignant le syndicat à procéder au scrutin secret des salariés<sup>27</sup> de cette unité en vue de se prononcer quant au désistement de la requête. Cette ordonnance de la Cour ne peut s'expliquer ni d'un point de vue organique ni d'un point de vue contractuel. En l'espèce, le syndicat soumis à l'ordonnance émise par une section locale comprenant des membres de différentes unités d'accréditation. L'approche contractuelle exigerait donc que tous les membres de la section locale soient conviés à se prononcer sur la question et non seulement ceux qui sont visés par la requête en accréditation dont le maintien du dépôt est contesté. Selon la thèse organique, les membres visés par la requête en accréditation auront le droit de décider à la condition que les statuts et règlements du syndicat le prévoient. En l'absence d'une disposition précise dans ces documents quant à l'organe compétent à décider, ce pouvoir relèvera de l'exécutif syndical.

L'analyse des cas précités permet de constater que en reconnaissant à tous les membres le droit de participer à la décision collective, l'approche contractuelle impose un processus administratif très lourd, particulièrement au syndicat qui regroupe des membres de différentes unités d'accréditation. À cet égard, l'approche organique semble mieux convenir à la réalité syndicale. Elle permet de donner préséance aux règlements du syndicat qui pourront prévoir l'organe habile à décider en matière d'accréditation ou, à défaut, l'exécutif syndical aura compétence pour disposer des questions relatives au dépôt ou au désistement de la requête en accréditation.

Lorsqu'il s'agit maintenant de l'octroi ou de la révocation de l'accréditation, le pouvoir décisionnel appartient alors à l'officier public, en l'occurrence le commissaire du travail ou l'agent d'accréditation qu'il désigne<sup>28</sup>. Le rôle des membres du syndicat compris dans l'unité visée par la requête en accréditation est cependant important lors 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. Elles lui permettront d'être accrédité sur-le-champ ou d'être admissible au vote au scrutin secret<sup>30</sup> au moment de la vérification du caractère représentatif. Néanmoins, en dehors des périodes légales prévues pour requérir la révocation de l'accréditation<sup>31</sup>, ni les membres ni aucune instance syndicale ne peut empêcher le syndicat d'exercer son pouvoir de représentation tant et aussi longtemps que l'accréditation n'a pas été officiellement révoquée<sup>32</sup>. 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 accréditation.

### *2.1.2 Matières liées à la négociation collective*

Lors du processus de négociation collective, le syndicat pourra, en raison de son accréditation, accomplir différents actes qui lieront légalement tous les salariés de l'unité d'accréditation. En effet, le syndicat accrédité est habilité à négocier la convention collective,

## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

conclure et à utiliser si nécessaire des modes particuliers de règlement des conflits pour arriver à la signature d'une convention collective ou à la sentence arbitrale qui en tient lieu peut ainsi, avant de signer une convention collective, recourir à la grève, à la conciliation même demander, à défaut de pouvoir les négocier, qu'un tiers-arbitre décide des conditions de travail applicables à l'unité d'accréditation. Quelle instance syndicale décidera en ces différentes matières ?

Les articles 20.2 et 20.3 du *Code du travail* prévoient respectivement qu'une grève peut être déclarée et qu'une convention collective de travail ne peut être signée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres du syndicat accrédité compétent en accord avec l'approche organique, plutôt qu'avec l'approche contractuelle. En effet, selon cette dernière approche et l'article 2272 *C.c.Q.*, tous les membres seraient habiles à décider de la signature de la convention collective et de l'exercice de la grève, ces décisions étant de nature collective. En ce contexte, il est difficile de justifier le pouvoir décisionnel accordé par les articles 20.2 et 20.3 *C.t.* aux seuls membres visés par la négociation, lorsque le syndicat regroupe des membres de plusieurs unités d'accréditation. Cependant, il est possible de le faire en s'appuyant sur le concept de l'organe. Ce concept permet de rechercher au sein du syndicat l'instance compétente pour décider d'une question en son nom. Du point de vue du législateur, les membres visés par la négociation constituent, selon toute vraisemblance, l'instance compétente.

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 ? Le législateur a omis de se prononcer clairement à ce propos.

Dans les cas jurisprudentiels où ces questions ont été soulevées, les tribunaux ont généralement répondu par l'affirmative en s'appuyant sur la théorie contractuelle ou sur le principe de l'équité. Ainsi dans l'affaire *Marinier c. Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité*<sup>3</sup> la Cour supérieure émet une injonction interlocutoire enjoignant au syndicat de suspendre la décision de faire grève. Les dirigeants syndicaux avaient obtenu des membres visés par la négociation, conformément à l'article 20.2 du *Code du travail*, l'autorisation de déclarer la grève. Suite à des 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 procéder à un autre vote relatif à la grève. Les dirigeants 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 prévalent dans une société démocratique, ainsi que leur consécration dans les chartes des droits et libertés de la personne, la Cour supérieure se fonde particulièrement 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 que 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.

Dans l'affaire *Syndicat démocratique de la Scierie Leduc c. Daishowa*<sup>35</sup>, la Cour d'appel a rejeté l'application de l'approche contractuelle en jugeant que la grève a pris fin par le retour au

travail des membres, cette décision ayant été préalablement prise en dehors de la structure syndicale. 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. Lors de cette assemblée, quinze agents de sécurité se tenaient à la porte du lieu de la rencontre afin d'empêcher les officiers 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 suivants 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 pour violation des dispositions anti-briseurs de grève. Cette plainte a été accueillie par le Tribunal du travail<sup>36</sup>. Toutefois, en appel de ce jugement, la Cour supérieure a renversé cette décision<sup>37</sup>. La Cour 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 concernés 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 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 de représentation du syndicat accrédité et dans la compréhension de l'exercice de ce pouvoir. En fait, que le *Code du travail* ne prévoit 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 grève<sup>38</sup> ont en effet de l'exercice de la grève un pouvoir collectif qui déroge au droit commun<sup>39</sup>. 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 pouvoir de représentation du syndicat accrédité<sup>40</sup>.

Le pouvoir de déclarer la fin de la grève apparaît inhérent à celui de la déclarer. À moins devrait-on reconnaître au syndicat le pouvoir de décider du moment où la grève prend fin. En d'autres termes, dit, il importe de savoir quelle est l'instance syndicale compétente pour décider de la fin de la grève. À cet égard, il y a lieu de s'appuyer sur l'article 20.2 *C.t.* En obligeant les dirigeants syndicaux à requérir l'autorisation des membres avant de déclarer la grève, le législateur cherche justement à éviter que cette décision soit laissée à la discrétion des dirigeants syndicaux ou des 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 de 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 en l'absence des dirigeants syndicaux<sup>41</sup>.

Outre le pouvoir de déclarer la grève ou d'y mettre fin, les membres du syndicat peuvent se réclamer du pouvoir de décider de la signature de la convention collective. Par exemple dans le cas *Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité et machinerie du Canada (TUE-FTQ)*, local 568<sup>42</sup>, 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 afin qu'ils se prononcent sur ce projet. Devant le refus des dirigeants



## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

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 contraires, le syndicat doit à titre de mandataire de ses membres convoquer une assemblée s'il en est requis par la majorité d'entre eux<sup>43</sup>.

Dans l'hypothèse où le syndicat regroupe des membres d'une seule unité d'accréditation la position de la Cour peut se justifier par l'approche contractuelle selon laquelle les membres sont les mandants des dirigeants syndicaux, le syndicat n'étant qu'une fiction juridique. Toutefois, dans le cas où le syndicat comprend des membres de plusieurs unités d'accréditation cette position devient insoutenable eu égard à l'approche contractuelle. 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 des dirigeants syndicaux. Par conséquent l'approche organique permettrait de reconnaître aux membres visés par la négociation le droit d'être convoqués en assemblée pour décider de la signature de la convention collective, dans la mesure où l'on accepte que l'article 20.3 du *Code du travail* offre une assise juridique à ce droit. Cet article a principalement pour objet d'empêcher que les dirigeants syndicaux signent une convention collective avec laquelle les membres concernés pourraient être en complet désaccord. Dans le cas *Aubrais*, la situation est inversée. Les membres sont d'accord pour signer la convention collective, alors que les dirigeants syndicaux la considèrent inacceptable. Bien que l'article 20.3 du *Code du travail* ne vise pas spécifiquement cette situation, il permet néanmoins de constater que l'intention du législateur est d'accorder aux membres concernés par la signature de la convention collective le pouvoir de décider en cette matière. Par conséquent, n'est-il pas raisonnable de soutenir que ces derniers ont un droit strict de réclamer la convocation d'une assemblée syndicale pour se prononcer sur la question ?

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 faisant partie de l'unité de négociation doivent autoriser le recours à l'arbitrage de différend. Les articles 74 et 93.1 de cette loi précisent uniquement que les parties à la négociation peuvent utiliser un mode pacifique de règlement des conflits, d'un commun accord lorsqu'il s'agit du renouvellement de la convention collective et unilatéralement s'il s'agit d'une première convention collective. Pourtant, ce recours a des conséquences importantes sur le sort de la négociation. L'arbitrage de différend a effectivement pour effet d'interdire la grève et le lock-out<sup>44</sup> 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 négociée<sup>45</sup>. En l'absence de telle disposition législative, il faudra déterminer l'instance compétente pour décider au nom du syndicat du recours à l'arbitrage de différend. L'approche contractuelle permettra à tout membre du syndicat, qu'il soit ou non visé par la négociation en cours, de prétendre au droit de décider du recours à l'arbitrage de différend dans la mesure où cette question est d'intérêt collectif. Lorsque des membres de plusieurs unités d'accréditation font partie du même syndicat, ceux-ci auront donc tous le droit de participer à la décision syndicale, sans pouvoir limiter ce droit aux seuls membres visés par l'arbitrage de différend. Bien que cette solution juridique apparaisse la seule convenable dans la perspective de la thèse contractuelle, il faut néanmoins constater la tendance jurisprudentielle à reconnaître aux membres visés par la négociation un pouvoir décisionnel lors du recours à l'arbitrage de différend sans égard au fait que le syndicat regroupe ou non des salariés de plusieurs unités d'accréditation<sup>46</sup>. 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 quant au recours à l'arbitrage de différend.

Par ailleurs, il faut noter qu'en vertu de l'approche organique, les membres visés par l'arbitrage de différend pourront réclamer de décider en cette matière à la condition que les statuts et règlements syndicaux leur attribuent ce pouvoir décisionnel. À défaut, la décision appartiendra à l'exécutif syndical qui détient l'autorité centrale.

### 2.1.3 L'arbitrage de grief

Le *Code du travail* est tout aussi laconique quant aux instances habiles à décider en matière d'arbitrage de grief qu'il l'est en ce qui a trait à l'arbitrage de différend. L'article 100 du *Code du travail* indique seulement qu'un grief doit être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à la convention collective dans la mesure où elle y pourvoit. Les dispositions de la convention collective et les statuts syndicaux seront, de façon générale, les deux sources de droit utiles pour déterminer les instances compétentes 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 déférer le grief à l'arbitrage. On refuse par cet effet de reconnaître aux membres du syndicat une autorité suprême à ce sujet<sup>47</sup>.

Au terme de cette section relative aux organes de gestion du syndicat, nous constatons que le concept d'organe se concilie avec l'esprit et la lettre du *Code du travail* lorsqu'il s'agit de déterminer les instances compétentes pour décider au nom du syndicat quant aux questions relatives à l'accréditation, à la négociation et à l'application des conditions de travail. Cependant, on doit noter que ce cadre d'analyse ne correspond pas à l'approche utilisée par les tribunaux. D'une part, ceux-ci s'interrogent peu sur le statut juridique du syndicat et sur ses règles de fonctionnement interne quand ils disposent des litiges opposant les membres au syndicat<sup>48</sup>. D'autre part, de façon générale et bien qu'ils ne l'appliquent pas toujours à bon escient, les tribunaux adoptent une approche contractuelle pour déterminer le pouvoir décisionnel des membres, niant ainsi l'existence propre du syndicat. Nous examinerons dans la section suivante si le concept d'organe trouve application dans les cas où les dirigeants représentent le syndicat auprès des tiers.

## 2.2 Les organes de représentation

Les organes de représentation sont essentiels à la vie interne et à la vie externe du syndicat. Ceux-ci sont chargés de mettre en œuvre les décisions prises par les organes de gestion. Les organes de représentation incarnent le groupement d'individus qu'est le syndicat dans sa régie interne et dans sa régie externe. C'est pourquoi ceux-ci se confondent au syndicat. Ils se considèrent comme ses « alter ego<sup>49</sup> ». Conformément à la théorie organique, les organes de représentation prêtent leur volonté propre à l'être immatériel. Le principe de l'identification de l'« alter ego » permet ainsi de tenir l'être immatériel personnellement responsable des délits civils<sup>50</sup> ou pénaux commis par ses organes de représentation lorsqu'ils agissent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. C'est d'ailleurs cette théorie qui ressort de la jurisprudence tenant le syndicat personnellement et directement responsable des délits commis par ses dirigeants<sup>52</sup>.

Par exemple, dans l'arrêt *United Steelworkers c. Gaspé Cooper Mines*<sup>53</sup>, le syndicat a été reconnu personnellement responsable des dommages et pertes matériels subis suite à 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

## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

sable en vertu de l'article 1054 C.c.B.-C. des dommages causés par la faute des personnes sous le contrôle des dirigeants syndicaux. Dans cette affaire, les membres du syndicat avaient autorisé la grève. Les dirigeants l'ont organisé, encouragé et y ont également participé. Le syndicat autorisé engagera aussi sa responsabilité lorsque les dirigeants agissant contrairement aux directives de l'organe de gestion compétent commettront un acte illégal. Ainsi dans l'affaire *Soc canadienne de métaux Reynolds Ltée c. CSN*<sup>54</sup>, la Cour supérieure accueille une action en dommages-intérêts contre le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau suite à 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. Il a écarté du même coup l'approche contractuelle, fondée sur la théorie de la fiction.

Lorsqu'il s'agit de déterminer la faute pénale du syndicat accrédité, les tribunaux considèrent également que le syndicat a une existence propre. Ils conclurent par exemple que le syndicat accrédité a participé à une grève illégale lorsque ses dirigeants y ont eux-mêmes participé<sup>55</sup>. Le même principe prévaudra en matière de désobéissance civile pour outrage au tribunal suite au non respect d'une injonction<sup>56</sup>. 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 illégale<sup>57</sup>. Le concept de l'organe ressort donc de la jurisprudence lorsqu'il s'agit de déterminer la responsabilité délictuelle civile ou pénale du syndicat accrédité. Les tribunaux semblent également reconnaître aux dirigeants syndicaux des fonctions et des pouvoirs spécifiquement rattachés à leur charge. On leur reconnaît en effet le pouvoir sinon le devoir d'agir à l'encontre des directives des instances décisionnelles lorsque ces directives sont contraires à l'ordre public. Mais qui sont ces dirigeants ou officiers syndicaux qui constituent les « alter ego » du syndicat accrédité ?

Le *Code du travail* n'identifie aucun dirigeant du syndicat. En corollaire, il ne définit pas leurs fonctions. Cependant, le *Code du travail* reconnaît implicitement que le syndicat accrédité agit par l'intermédiaire de ses dirigeants. Ainsi, l'article 20.1 du *Code du travail* prévoit lorsqu'il y a une 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 syndicat<sup>58</sup>. De plus, l'élection doit nécessairement être tenue par voie de scrutin secret. L'article 47.1 de ce même *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 comme une réalité juridique. 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 compte. Le législateur a implicitement précisé cet organe en imposant que les états financiers soient divulgués chaque année aux

membres. 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 dirigeants ou par des représentants dûment mandatés<sup>59</sup> par ces derniers.

## CONCLUSION

Par cette étude, nous avons voulu démontrer que les rapports juridiques entre le syndicat, ses membres et ses dirigeants dans les matières liées à l'accréditation peuvent être analysés selon deux approches distinctes. Selon la première approche de nature contractuelle, le syndicat est considéré comme une fiction juridique. Il n'a pas d'existence propre. Il se confond avec ses membres, les mandants des dirigeants syndicaux. La seconde approche fondée sur le concept d'organe s'oppose à la première et conçoit le syndicat comme une réalité juridique. Selon cette approche organique, le syndicat possède une existence propre. Il existe par l'intermédiaire de ses organes : les organes de gestion et les organes de représentation. Les organes de gestion ont le pouvoir de décider au nom du syndicat, alors que les organes de représentation sont chargés de mettre à exécution les décisions prises par les organes de gestion. Le concept de l'organe s'applique ainsi aux membres et aux dirigeants syndicaux qui seront appelés, selon les fonctions qui leur sont dévolues par les statuts et règlements du syndicat ou par la loi, à décider et à agir au nom et pour le compte du syndicat.

Bien que l'approche organique se concilie parfaitement avec les dispositions du *Code du travail*, il faut néanmoins constater que cette conception ne ressort pas dans la jurisprudence. Les membres et les dirigeants du syndicat s'opposent à l'application de l'approche contractuelle sans justifier cependant son application. Par contre, dans les affaires où le syndicat s'oppose aux tiers, les tribunaux lui reconnaissent alors une existence propre, donc implicitement préséance à l'approche organique.

N'y aurait-il pas lieu dans les matières relevant de l'accréditation de privilégier l'approche organique, qu'il s'agisse d'un conflit interne au syndicat ou d'un litige l'opposant à une tierce partie ? En ce contexte, les syndicats auraient peut-être avantage à préciser dans leurs statuts et règlements les organes de gestion et les organes de représentation compétents quant aux matières relatives à l'accréditation, à la négociation de la convention collective, à la grève et à l'arbitrage de différend. Ainsi serait-il plus facile d'identifier les instances habiles à décider et à agir en leur nom et du même coup à leur reconnaître une existence propre.

## Notes

1. Le sujet de cet article a déjà fait l'objet d'une publication intitulée « Proposition d'une approche organiciste de la représentation syndicale selon le Code du travail du Québec », (1994) 34 *Les Cahiers de droit* 899-948. Le présent texte constitue une mise à jour du cadre d'analyse développé aux pages 913 à 934 de ce dernier article. Nous avons tenu compte des dispositions du *Code civil du Québec* relatives aux personnes morales et aux associations qui sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994. Nous référons dans le présent texte au syndicat accrédité selon le *Code du travail* du Québec (L.R.Q., c.27).

## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

2. Voir à ce sujet : *Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique locale 8992 c. Sécurité et investigation T.S. inc.*, D.T.E. 93T-96 (C.T.).
3. D.T.E. 93T-1220. Voir également : *Ivanhoe inc. c. Union internationale des travailleuses unies de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, [1993] T.T 61 évocation C.S.M. 500-05-01-1071-331.
4. La Cour suprême du Canada a affirmé à plusieurs reprises que le syndicat n'est pas un mandataire de droit civil ; voir notamment : *Syndicat catholique des employés des magasins Québec inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206 ; *Mc Gavin Toastmaster Ltd. c. Cough*, [1976] 1 R.C.S. 718 ; *Ste-Anne Nackawick Pulp & Paper Co. c. Canadian Paper Workers Union, local 219*, [1986] 1 R.C.S. 704. Voir aussi : Diane Veilleux, « Proposition de conception organiciste de la représentation syndicale selon le Code du travail », *op. cit.*, n. pp. 902-909.
5. Art. 47.2 ; à ce sujet, voir notamment : Diane Veilleux, « Le devoir de représentation syndicale — Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes », (1993) 48 *R.I.* 661.
6. À titre d'exemple, voir dans le cas d'une grève illégale : *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. ; *Bernet c. Syndicat des enseignants de Le Royer*, D.T.E. 88T-677 (C.S.). Également en matière de discrimination par effet préjudiciable : *Renaud c. Central Okanagan School District No. 12*, [1992] 2 R.C.S. 970.
7. *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique c. Richer*, [1983] C.A. 167.
8. De façon générale à propos de ces deux théories : David H. Bonham, Daniel A. Soberr « The Nature of Corporate Personality », dans J. S. Ziegel (dir.), *Canadian Company Law* Toronto, Butterworths, 1967, pp. 3-32 ; Maurice Martel, Paul Martel, *La compagnie au Québec les aspects juridiques*, Montréal, Wilson & Lafleur, Martel Ltée, 1989, pp. 5-6 ; Marcel Li « Deux fictions de droit corporatif », (1983) *R. du B.* 650-673 ; Gérard Martin, *La représentation des sociétés commerciales par leurs organes*, thèse de doctorat d'État, Université de Nancy, Faculté de droit et de sciences économiques, 1977, pp. 29-49 et 115-119.
9. *Idem.*
10. Art. 299 *C.c.Q.* : « Les personnes morales sont constituées suivant les formes juridiques prévues par la loi, et parfois directement par la loi. [...] »
11. Art. 298 *C.c.Q.* : « Les personnes morales ont la personnalité juridique. Elles sont de droit public ou de droit privé. »
12. Art. 309 *C.c.Q.* : « Les personnes morales sont distinctes de leurs membres. Leurs actes n'engagent qu'elles-mêmes, sauf les exceptions prévues par la loi. »
13. Art. 301 *C.c.Q.*
14. Art. 321 *C.c.Q.*
15. Art. 335 *C.c.Q.* : « Le conseil d'administration gère les affaires de la personne morale et exerce tous les pouvoirs nécessaires à cette fin ; [...] »
16. Art. 2267 *C.c.Q.* : « Le contrat constitutif de l'association est écrit ou verbal. Il peut aussi résulter de faits manifestes qui indiquent l'intention de s'associer. »

7. Art. 2268 C.c.Q.

8. Art. 2270 C.c.Q.

9. Art. 2272 alinéa 2 C.c.Q.

0. Art. 2271 C.c.Q.

11. Notons l'affaire *International Brotherhood of Teamsters c. Therrien*, [1960] S.C.R. 265, dans laquelle la Cour suprême du Canada a reconnu que le syndicat représentant une unité de négociation selon le *Labour Relations Act* de la Colombie-Britannique constitue une entité juridique distincte de ses membres. Cette règle relève cependant de la common law. Toutefois, la Cour suprême du Canada affirme que le syndicat en tant qu'association de fait n'est pas une personne morale dans les arrêts suivants : *Seafarer's International Union c. Stern*, [1961] S.C.R. 582 ; *International Ladies Garment Workers Union c. Rothman*, [1941] R.C.S. 388. Par ailleurs, l'article 60 du *Code de procédure civile* prévoit le droit d'ester en justice du syndicat volontairement constitué, à la condition qu'il détienne un certificat du commissaire du travail attestant de son statut d'association de salariés selon le *Code du travail*.

22. Cette typologie des organes a été développée par G. Martin, *op. cit.*, note 9, p. 120.

23. [1988] C.T. 393.

24. [1989] T.T. 23.

25. [1990] C.S. 791.

26. *Desmarais c. Union des ouvriers du textile d'Amérique (CTC), local 2336*, [1979] C.S. 9 *Contra, Côté c. Commissaire général du travail*, J.E. 85-62 (C.S.).

27. En principe, seuls les salariés membres peuvent participer aux décisions syndicales, les non-membres n'étant pas admis ; voir : *Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac 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.).

28. 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'art. 118 C.t.

29. Art. 28 a) et 37 C.t.

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

31. Art. 41 C.t.

32. *Demers c. Syndicat des employés de garage de St-Hyacinthe (CSN)*, C.S., St-Hyacinthe, 7 05-000181-79, 1980-03-17, juge Bernard Gratton. Dans cette même affaire, la requête d'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 C.S., St-Hyacinthe, J.E. 80-429. 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*, juge Georges Savoie, J.E. 80-429 (C.S.), p. 7 du texte intégral ; *Dulac c. Union des employées et employés de service, section locale 800*, [1992] C.T. 549.

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

## LES ORGANES DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT

34. [1988] R.J.Q. 495 (C.S.).
35. [1991] R.J.Q. 2477 (C.A.).
36. [1990] T.T. 71.
37. [1990] R.J.Q. 1117.
38. Art. 109.1 et suivants *C.t.*
39. Robert P. Gagnon, Louis Lebel, Pierre Verge, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Sainte-Foy, 1991, pp. 650-657 ; également, Pierre Verge, *Le droit de grève, fondements et li*. Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1987, pp. 34-36.
40. La dissidence de la juge Tourigny dans l'affaire *Daishowa*, précitée à la note 3 particulièrement éloquente à ce sujet aux pages 2488-2490.
41. Voir à ce sujet : *Syndicat démocratique des salariés de la Scierie Leduc c. Daishowa division Scierie Leduc*, [1994] T.T. 57 , en évocation C.S.Q. 200-05-003469-934. Dans affaire, le Tribunal du travail accueille l'appel d'une décision d'un commissaire du tr rejetant une requête en irrecevabilité d'une demande en révocation d'accréditation. Le syn prétendait que la grève n'était pas terminée et que la demande de révocation d'accréditation hors délais.
42. D.T.E. 86T-668 (C.S.). Dans une autre affaire, la C.S. a refusé la requête en injon réclamée par les salariés parce que les dirigeants syndicaux les avaient convoqués en assemb plusieurs reprises pour se prononcer sur le projet de convention collective déposé l'employeur ; voir : *Arsenault c. Boudreault*, D.T.E. 87T-152 (C.S.).
43. *Aubrais*, *id.*, pp. 7-8 du texte intégral.
44. Art. 58, 93.5 *C.t.*
45. Art. 93, 93.9 *C.t.*
46. *Aubrais c. Syndicat des travailleurs unis de l'électricité, radio et machinerie du Can (TUE-FTQ)*, local 568, précité, note 43.
47. *Boulangerie A. Breton et Fils Ltée c. Syndicat national des salariés de la boulangerie Breton et Fils Ltée*, D.T.E. 89T-605 (T.A.), pp. 6-7 du texte intégral ; *Comterm Inc. c. Association des employés de Comterm*, [1988] T.A. 477, 481. Les décisions suivantes des tribun d'arbitrage des provinces de common law ont particulièrement influencé la tendance jurisp dentielle au Québec : *Re Corporation of the Borough of Etobicoke c. Etobicoke Professional F Fighters Association*, local 1137, (1982) 5 L.A.C. (3<sup>nd</sup>) 52 ; *Re Continental Can Co. of Can Ltd. c. Graphic Arts International Union*, local 121, (1976) 10 L.A.C. (2<sup>nd</sup>) 35.
48. Lors d'une action en justice, le syndicat agit par l'intermédiaire de ses dirigeants ou officie
49. La doctrine de l'identification ou de l'« alter ego » a été développée en droit corporatif a de déterminer comment la responsabilité pénale de la corporation peut être directement engage particulièrement lors d'infractions requérant la « mens rea ». Voir à ce sujet : James Smith, Yv Renaud, *Droit québécois des corporations commerciales*, vol. III, Montréal, Judico, 197 pp. 393-396. Cette doctrine se rattache au concept de l'organe selon lequel l'organe prête

- volonté à la personne morale, la rendant directement responsable des délits qu'il peut causer. À ce propos : G. Martin, *op. cit.*, note 9, pp. 117-119.
50. J. Smith, Y. Renaud, *id.*, p. 380 (responsabilité délictuelle selon l'art.1053 C.c.B.-C. aujourd'hui art. 1457 C.c.Q.). Jean-Louis Baudoin, *Responsabilité civile délictuelle*, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1994, p. 49.
51. J. Smith, Y. Renaud, *id.*, pp. 391-396.
52. La doctrine reconnaît également que le syndicat est personnellement responsable des fautes des dirigeants et officiers syndicaux. Voir, notamment : Fernand Morin, *Rapports collectifs de travail*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, Éditions Thémis, 1991, p. 520. Claude D'Aoust, Louise Vershelden, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, monographie (Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, p. 25.
53. [1970] S.C.R. 362. Au même effet : *Syndicat national des débardeurs de la baie des Ha-Ha c. Saguenay Terminals Ltd.*, [1964] B.R. 210.
54. [1980] R.L. 253 (C.S.).
55. *Direct Film c. Syndicat des employés de magasins de Direct Film (CSN)*, [1982] T.T. 23 528 ; *Gagnon c. Therrien*, D.T.E. 89T-761 (T.T.), p. 20 du texte intégral.
56. *Int'l Longshoremen c. Maritime Employers*, [1979] 1 R.C.S. 142 ; *Boisvert c. Association d'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 Moniques 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.).
57. *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, *Le droit de grève, fondements et limites*, *op. cit.*, note 40, pp. 41-42.
58. À propos de l'application de l'article 20.1 al. 2 C.t., voir : *Gagnon c. Bériault*, D.T.E. 99T-629 (C.S.) ; *Hawkins c. Flamand*, D.T.E. 92T-821 (C.S.).
59. L'article 150 C.t. prévoit que le syndicat peut se faire représenter pour les fins du code des représentants dûment mandatés.





# LE TRAVAIL ET SON MILIEU

## Cinquante ans de recherche à l'École de relations industrielles

Sous la direction de *Reynald Bourque et Gilles Trudeau*

Malgré les changements profonds que les systèmes canadien et québécois de relations industrielles subissent, le travail et l'emploi demeurent des institutions centrales et névralgiques dans notre société. C'est pourquoi la recherche est plus que jamais nécessaire pour décrire l'évolution des phénomènes, la comprendre et proposer des moyens efficaces et appropriés d'y réagir. Dans cette perspective, un regard sur les réalisations passées et présentes de la recherche à l'École revêt un intérêt certain.

### BON DE COMMANDE

QUANT.	TITRE	TOTAL
___	Le Travail et son milieu [2-7606-1669-X] (39 \$) .....	_____ \$
	<i>Frais de port et de manutention (10% du montant)*</i> .....	_____ \$
	Sous-total .....	_____ \$
	<i>TPS (7% du sous-total, au Canada seulement)</i> .....	_____ \$
	TOTAL .....	_____ \$

\*Prix sujets à modification •Hors Canada les prix sont en dollars US

#### MODE DE PAIEMENT

Chèque ou mandat-poste ci-joint à l'ordre de **Gaëtan Morin Éditeur**

VISA  MASTERCARD N° \_\_\_\_\_

Date d'expiration \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

#### ADRESSE D'EXPÉDITION

Nom \_\_\_\_\_

Entreprise \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_ Province \_\_\_\_\_ Code postal \_\_\_\_\_

Téléphone (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ Téléc. (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

Commande par téléphone: (514) 449-7886

Commande par télécopieur: (514) 449-1096

Commande par la poste: joindre votre paiement et poster à:

**gaëtan morin éditeur**

diffuseur exclusif des Presses de l'Université de Montréal

171, BOUL. DE MORTAGNE, BOUCHERVILLE (QUÉBEC), CANADA, J4B 6G4





Tiré du volume: **Le travail et son milieu**, Copyright Les Presses de l'Université  
de Montréal, 1995, pp. 109 à 124