47.2 ou le devoir de représentation

Une réflexion s'impose

par Michel Crête

ARTICLE 47.2
DU CODE DU TRAVAIL

Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

ARTICLE 47.3
DU CODE DU TRAVAIL

Un salarié qui croit que son syndicat viole le devoir de représentation peut porter plainte à la Commission des relations du travail du Québec en vertu de cet article.

« Le moment est excellent pour apporter des modifications au Code du travail dans le cas des plaintes déposées en vertu des articles 47.2 et 47.3 contre des syndicats pour manquement à leur devoir de représentation, croit François Lamoureux, coordonnateur du Service juridique de la CSN. Les statistiques le démontrent, les syndicats font un bon travail ! La très grande majorité des plaintes portées par des salarié-es accusant leur syndicat de mal faire leur *job* sont rejetées », ajoute-t-il.

Jusqu'au 1er janvier 2004, les plaintes sur le devoir de représentation syndicale n'étaient recevables par la Commission des relations du travail (CRT) que si la faute reprochée au syndicat s'était produite dans le cadre d'un renvoi, d'une mesure disciplinaire ou encore dans un cas de harcèlement psychologique.

Mais depuis l'élargissement de l'article 47.2, en janvier 2004, des travailleuses et des travailleurs peuvent porter plainte contre leur syndicat pour tout autre motif. Affectation de tâches, choix de vacances, rétrogradation à la suite d'une supplantation, perte de revenus, suspension des règles d'ancienneté, accommodement pour cause de limites fonctionnelles, assurances : cet article n'a plus de limite !

Photo : Michel Giroux

Hausse des plaintes

L'élargissement pour manquement au devoir de représentation du syndicat à toutes les matières relatives à l'application de la convention collective a contribué à la hausse phénoménale du nombre de plaintes. Deux autres facteurs ont aussi créé cette situation. La lecture extensive que fait la CRT de sa compétence en est un. En effet, selon la Commission, une faute de représentation pourrait conduire, dans certains cas, à une ordonnance de condamnation en dommages et intérêts contre le syndicat. Il faut aussi ajouter l'incompréhension de la nature même des recours chez les plaignants.

Dans une étude de 70 pages publiée, en octobre 2008, dans la revue du Service de la formation continue du Barreau du Québec, Anne Pineau, du Service juridique de la CSN, dresse un portrait complet de la situation. « Les plaintes pour manquement au devoir de représentation syndicale mobilisent les ressources de la CRT de façon démesurée…, écrit-elle. En 2007, elles ont généré plus de 30 % des jugements motivés rendus par la Commission liés au Code du travail et ont été rejetées à près de 90 %. »

Doit-on s'inquiéter ?

Le taux de réussite des syndicats étant très élevé, il n'y aurait donc pas de raison de s'inquiéter ? « Le 47.2, c'est la bête noire des syndicats et de leurs fédérations. Plusieurs de celles-ci sont découragées, de dire l'avocate. Certes, les plaintes sont pour la plupart rejetées, mais le syndicat doit s'exposer à devoir sans cesse justifier la moindre décision dans le cadre d'un procès. Au terme d'une audition éprouvante, révélant un travail adéquat, souvent impeccable (…), le syndicat est exonéré, mais on ne saurait minimiser l'impact de telles plaintes en temps, en argent et en démobilisation. »

« C'est essentiellement sous l'angle de la négligence grave et de l'arbitraire que le devoir de représentation est généralement abordé. »

Ce taux de succès est donc attribuable au fait que les syndicats font bien leur travail de représentation syndicale. Mais aussi à celui qu'une plainte de manquement au devoir de représentation, ce n'est pas n'importe quoi. Pour que la plainte soit justifiée, le syndicat doit avoir fait preuve, selon l'article 47.2, soit d'arbitraire, de discrimination, de mauvaise foi ou encore de négligence grave.

« C'est essentiellement sous l'angle de la négligence grave et de l'arbitraire que le devoir de représentation est généralement abordé », selon Anne Pineau. La négligence grave, c'est une faute grossière. Et l'arbitraire est assimilé à une enquête (syndicale) bâclée où la version du plaignant n'est pas recueillie, dans laquelle on s'en tient aux seuls dires de l'employeur ou à ceux des collègues, sans vérification auprès de tous les témoins, et lorsqu'on a fait preuve d'apathie dans la recherche des faits ou de l'état du droit.

On s'attend des syndicats qu'ils fassent rigoureusement leur travail, mais ils ne sont pas tenus au plus haut standard de compétence ou de comportement. Ils n'ont pas une obligation de résultat. Les syndicats ont le droit de faire des choix, de prendre des décisions, de conclure des ententes, qui tiennent compte du contexte et de nombreux autres facteurs, même si cela peut créer du mécontentement.

Les syndicats ont une grande marge de manœuvre en matière de négociation et jouissent d'une grande discrétion dans le traitement d'un grief. Ils ont même le droit de faire des erreurs. Mais tout cela ne constitue pas nécessairement une faute. De plus, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Et un grand nombre de plaintes sont rejetées parce que ce dernier a omis de collaborer avec son syndicat.

Communication et enquête

Pour se mettre à l'abri des plaintes en 47.2 et en 47.3, Anne Pineau recommande aux syndicats de communiquer régulièrement avec le travailleur au sujet de l'évolution de son grief ou des motifs qui ont amené son retrait. Elle insiste : « La clé du succès, c'est une enquête serrée, basée sur les faits. Bref, il faut démontrer à la CRT que le syndicat n'a pas traité à la légère la demande de grief, que la décision prise était réfléchie et éclairée. »

Un régime pertinent ?

Selon l'avocate, une réflexion s'impose sur la pertinence de maintenir le régime actuel. Elle s'interroge : « Est-il normal que le moindre grief d'heures supplémentaires ou de choix de vacances puisse forcer la tenue d'une audition à la CRT pour vérifier si le syndicat a bien fait son travail ? Et qu'une fois la plainte rejetée, trois autres commissaires puissent encore être mobilisés pour entendre la requête en révision ? Il ne s'agit pas de soustraire le syndicat à toute forme de contrôle, mais de trouver des modes de résolution mieux proportionnés aux enjeux et, surtout, qui respectent l'autonomie décisionnelle des associations. »

Photo : Alain Chagnon

L'avocate Anne Pineau a réalisé une importante étude sur l'utilisation de l'article 47.2 du Code du travail concernant le devoir de représentation syndicale.

La CSN a d'ailleurs demandé au ministre du Travaild'agir. Elle plaide en faveur de l'assouplissement des règles de la CRT et de l'amélioration des mécanismes. Elle verrait également d'un très bon œil que la CRT puisse, après enquête, rendre des décisions sur des dossiers comme le fait, au fédéral, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI).

La médiation obligatoire entre la ou le salarié et son syndicat devrait aussi être envisagée. Enfin, en cas d'une mauvaise décision prise par un syndicat dans un dossier de grief ou autre, le remède ne consiste pas à le faire condamner en dommages et intérêts, mais plutôt à revoir le tout en arbitrage, croit-on également à la CSN.