

## DOCUMENT SYNDICAL

En tant que partie syndicale, vous avez analysé les interactions de l'employeur avec l'autre groupe de syndiqué de l'organisation, le SES. Ainsi, vous avez pu constater que la partie patronale avait des moyens importants pour, entre autres, augmenter la rémunération et modifier les horaires de travail.

Au sein de vos rangs, la grogne se fait sentir puisque les employés de la catégorie pharmacie et pharmacoéconomie savent qu'ils peuvent avoir une plus forte rémunération, mais cela pourrait brimer les personnes des catégories de niveau 1. Votre objectif est d'obtenir le plus d'avantages possible pour le plus grand nombre de personne possible, puisque vous ne voulez pas contrevenir à votre devoir de juste représentation. Selon vos estimations, vous pouvez aller chercher jusqu'à 10% d'augmentation salariale, à tout le moins pour le niveau P3.

Voici quelques commentaires pouvant orienter votre réflexion face aux principaux sujets énoncés :

### LES HEURES DE TRAVAIL

Votre objectif est de régulariser la situation pour que l'ensemble des employés aient la même chose. Vous souhaitez obtenir les mêmes gains que le SES ainsi la possibilité de travailler en mode télé-travail pour les employés qui ont des emplois ne nécessitant pas obligatoirement une présence physique sur les lieux du travail.

### LA CLASSIFICATION

L'employeur a refait la classification par lui-même, sans vous consulter. Vous êtes appelés à vous prononcer à ce sujet.

### LA RETRAITE

C'est à vous de définir si cela est une priorité pour vous selon le profil de la main-d'oeuvre que vous représentez.

### LES ÉCHELLES SALARIALES

Vous souhaitez obtenir une augmentation salariale pour la majorité des catégories d'emplois. Vous doutez que vous pouvez aller chercher jusqu'à 10% d'augmentation pour

certaines classes d'emploi, toutefois vous désirez faire bénéficier le plus grand nombre de gens.

Vous craignez que l'employeur ne propose des bonis au rendement

### LA RÉGULARISATION DES STATUTS D'EMPLOIS

Vous souhaitez acquérir une meilleure stabilité d'emploi et éliminer les statuts précaires (occasionnel, temps partiel, temporaire, etc.) pour les professionnels. Vous êtes d'ailleurs contre toute forme de sous-traitance.

### LA SOUS-TRAITANCE

L'employeur peut définir les modes d'opération de son organisation. Cependant, en tant que partie syndicale, vous souhaitez protéger les emplois et réduire la proportion de travail sous-traité.

# ANNEXE I - DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION<sup>1</sup>

## DEVOIR SYNDICAL DE JUSTE REPRÉSENTATION

C'est en raison du pouvoir exclusif détenu par une association syndicale de représenter tous les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée que le devoir de juste représentation existe dans le [Code du travail](#) (articles 47.2 et suivants). Cette obligation prend la forme d'une interdiction faite au syndicat d'agir de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ou de faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans cette unité de négociation.

Les comportements prohibés visent les gestes posés par le syndicat dans l'exercice de son devoir de représentation des salariés envers leur employeur. Ces gestes concernent, en règle générale, l'application et la négociation de la convention collective. En conséquence, une plainte pour manquement du syndicat à son devoir de juste représentation qui vise des gestes autres que ceux-ci, pourrait ne pas être accueillie par la Commission.

## LES COMPORTEMENTS FAUTIFS DANS L'EXERCICE DU POUVOIR DE REPRÉSENTATION

L'obligation de représentation interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, le comportement arbitraire, la discrimination et la négligence grave.

Le recours prévu aux articles 47.2 et suivants du Code du travail n'en est donc pas un pour insatisfaction générale envers les décisions du syndicat ou de son comportement. Le salarié qui désire porter plainte devra démontrer que le syndicat a manqué à son obligation de représentation en violant l'une ou l'autre des quatre interdictions.

### La mauvaise foi

La mauvaise foi suppose un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile. Elle implique une intention de nuire ou un comportement vexatoire de la part du syndicat.

La Commission a déjà reconnu qu'une association avait agi de mauvaise foi et de façon discriminatoire alors qu'elle avait déposé un grief tardivement à cause de l'animosité de certains dirigeants syndicaux envers le salarié ([2003 QCCRT 0588\(117 Ko\)](#)).

---

<sup>1</sup>[http://www.crt.tat.gouv.qc.ca/recours/relations\\_du\\_travail/plainte\\_dun\\_salarie\\_contre\\_son\\_syndicat/le\\_devoir\\_syndical\\_de\\_juste\\_representation.html](http://www.crt.tat.gouv.qc.ca/recours/rerelations_du_travail/plainte_dun_salarie_contre_son_syndicat/le_devoir_syndical_de_juste_representation.html)

### **Le comportement arbitraire**

Le comportement arbitraire implique que, même sans intention de nuire, la réclamation d'un salarié a été traitée de façon superficielle, inattentive ou non fondée sur la raison. Il en est de même lorsque la décision syndicale est prise en l'absence d'une évaluation réelle du dossier ou après une enquête insuffisante. Toutefois, une enquête sérieuse n'est pas nécessairement la plus approfondie. Le salarié est cependant en droit d'obtenir un examen raisonnable de la situation qui permette de cerner les éléments essentiels du problème soulevé, tant pour les faits que le droit.

Un comportement arbitraire peut se manifester, par exemple, lorsqu'une idée était conçue à l'avance, qu'il y avait une volonté injustifiée de ne pas déposer de grief ou de porter celui-ci à l'arbitrage ou par le fait de ne pas laisser la chance au salarié de faire connaître sa version.

### **Le comportement discriminatoire**

Le comportement discriminatoire se manifeste par toute tentative de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie. Il peut se définir par un traitement différent de celui qui est accordé aux autres salariés ou par une distinction ou une exclusion qui est faite lors du traitement du dossier d'un salarié ou d'un groupe de salariés. Le refus de traiter un grief parce que le salarié n'est pas membre de l'association est, par exemple, un comportement discriminatoire.

La race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge sont aussi des motifs de discrimination prohibés par les chartes des droits et libertés de la personne.

### **La négligence grave**

La négligence grave d'une association s'apparente à une attitude marquée par l'erreur grossière ou la faute lourde commise par l'un de ses représentants dans le traitement d'un grief (par exemple, un oubli impardonnable, une méconnaissance inexcusable, un manque évident d'habileté, une insouciance ou une incapacité de prendre sérieusement et efficacement en main les intérêts des salariés qu'elle représente), et ce, même si l'association est de bonne foi. La Commission a déjà reconnu qu'il y avait négligence grave en cas de défaut de suivre les étapes ou les délais de la procédure de grief établie à la convention collective ([2003 QCCRT 0192\(107 Ko\)](#)). L'article 47.2 du Code du travail n'impose cependant pas une norme de perfection au syndicat. Les erreurs commises qui ne peuvent être qualifiées de fautes grossières ne sont habituellement pas de la

négligence grave. La représentation doit refléter des connaissances et une habilité normales. Pour être trouvé fautif, le comportement du syndicat doit représenter plus que de la simple incompétence, négligence ou erreur excusables.