



# LES RÈGLES DE JEU ONT CHANGÉ, SOUVENT AU PROFIT DES SALARIÉS

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

**Les Chartes des droits et libertés de la personne, sous l'impulsion des décisions rendues par la Cour suprême du Canada, qui souvent donne le ton, et aussi par le Tribunal des droits de la personne, ont profondément changé les rapports collectifs du travail. Cet envahissement des droits de la personne dans le champ des rapports collectifs a permis aux salariés comme à leur organisation syndicale de réaliser d'importants gains.**

**Michel Coutu**, professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université

de Montréal, donne comme exemples récents, la non-discrimination dans l'emploi, l'équité salariale, l'interdiction du harcèlement psychologique. Il y a aussi la syndicalisation des travailleurs agricoles en Ontario et, prévoit-il, bientôt au Québec, la reconnaissance de la liberté fondamentale de négociation collective qui va permettre aux salariés notamment du secteur public, de contester les lois matraques qui empêchent toute négociation collective.

« *Ce mouvement de constitutionnalisation du droit du travail, la Cour suprême du Canada qualifie en effet la Charte québécoise de quasi-constitutionnelle, va dans le sens de la défense de l'État providence. Au Québec, depuis la révolution tranquille, on vit dans le cadre d'un État social interventionniste, mais au cours des dernières années, ce*

*cadre a commencé à s'effiloche. Avec la mondialisation, l'idéologie néolibérale, qui défend sans vergogne les intérêts les plus vils du capitalisme, qu'on ait ce contrepoids, c'est pour moi un objectif qui mérite d'être pleinement et vigoureusement appuyé par l'ensemble du mouvement syndical* », affirme Michel Coutu.



Michel Coutu

## PRINCIPES APPLICABLES

En s'appuyant sur les décisions de la Cour suprême du Canada, Michel Coutu a d'abord rappelé qu'un syndicat, par respect pour son devoir de représentation, ne doit pas agir de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés qu'il représente, peu importe qu'ils soient ou non ses membres (Article 47.2 CT). D'autres facteurs sont aussi à considérer comme l'importance du motif du grief, ses chances de succès ou encore l'intérêt de l'ensemble de l'unité de négociation. « *Ce dernier facteur est très important, il reflète la nature collective des relations du travail, y compris dans l'administration de la convention collective de travail. Les intérêts de l'ensemble doivent parfois primer pour le bien général sur les intérêts de certains membres, même si leur réclamation est fondée* », considère-t-il.

Des changements sont intervenus au devoir syndical de représentation. Avant 2002, le seul recours qui existait, c'était en vertu de l'article 47.3 du Code du travail et ce n'était que dans

les cas de renvoi et de mesure disciplinaire qu'une plainte au Tribunal du travail, remplacé par la suite par la Commission des relations du travail, pouvait être reçue. Ce recours traditionnel a été élargi depuis janvier 2004 aux cas de harcèlement psychologique. Quant aux autres conditions de travail, à la négociation et à la conclusion de la convention collective de travail, c'est l'article 47.2 du Code du travail qui s'applique.

« *C'est là que les accommodements raisonnables entrent en jeu. Ils ont un impact au niveau du devoir de représentation en ce sens qu'ils entraînent des exigences différentes de celles applicables en cas de manquement normal au devoir de représentation syndicale, ces exigences sont substantiellement modifiées dans leur étendue, leur niveau de vigilance et d'intensité. Entre autres, un syndicat ne doit pas se retrancher derrière la convention collective de travail, ce sont les dispositions pertinentes au travail de la Charte, les lois d'ordre public qui priment, un syndicat doit aussi faire preuve d'initiative, être proactif* », explique Michel Coutu.



**Au Québec, depuis la révolution tranquille, on vit dans le cadre d'un État social interventionniste...**

### **RATIONALITÉ ET PROPORTIONNALITÉ**

À côté des accommodements en faveur d'un salarié, il y a aussi des accommodements qui sont exigés par la clientèle. À titre d'exemple, une règle générale de sexualisation des postes établie par l'Hôpital général juif pour accommoder une minorité de patients juifs ultra-orthodoxes qui demandaient que ce soit exclusivement des hommes qui leur prodiguent les soins intimes, ce qui désavantage les préposées féminines, les privant d'heures de travail, d'emplois plus rémunérateurs, plus réguliers.

« Pour évaluer si l'accommodement retenu par l'employeur est raisonnable, il faut tenir compte

*de deux facteurs : la rationalité de l'objectif et de la proportionnalité du moyen. Si l'objectif visé était de préserver la dignité et l'intimité des patients, quant au moyen, l'hôpital n'a pas fait la démonstration qu'il n'y avait pas une façon de répondre aux exigences de certains bénéficiaires autre que l'imposition d'une règle générale qui avait un effet discriminatoire sur les préposées féminines », souligne-t-il.*

Il y a des situations où le syndicat risque d'engager sa responsabilité en formulant conjointement avec l'employeur une règle discriminatoire ou en restant passif devant une telle règle. Employeur et syndicat sont également responsables et risquent d'être condamnés



conjointement et solidairement au paiement de dommages matériels, moraux et même exemplaires s'il est démontré qu'ils ont agi de manière intentionnelle.

• • •

