

Représenter l'ensemble des membres

Représenter, c'est agir pour et au nom d'une ou plusieurs personnes de qui l'on détient un mandat. Celui-ci découle de la décision majoritaire des personnes salariées de constituer un syndicat. La reconnaissance par le ministre du Travail de ce syndicat est appelée accréditation.

a) S'acquitter du devoir de juste représentation

En Amérique du Nord, une fois accrédité, le syndicat détient le monopole de la représentation des personnes salariées de l'unité de négociation. Ces dernières, qu'elles soient membres ou non du syndicat, sont assujetties au prélèvement de la cotisation syndicale (formule Rand). En contrepartie, le syndicat doit assumer le devoir de juste représentation de toutes les personnes salariées. Un manquement à ce devoir donne ouverture à un recours contre le syndicat devant le tribunal administratif du travail (TAT).

Le devoir de juste représentation, inscrit au Code du travail (article 47.2), spécifie qu'« une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni de 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».

Des modifications ont été apportées le 1^{er} janvier 2004 au cadre législatif du devoir de représentation qui ont pour effet, notamment, de modifier la portée de ce devoir. Ainsi, TAT a maintenant compétence à l'égard de toute plainte alléguant un manquement au devoir de représentation d'un syndicat envers un salarié, et ce, dans toute situation où il est soumis à un tel devoir, c'est-à-dire de la négociation à l'application de la convention collective. De plus, lorsque le syndicat offre d'autres services de conseil ou de représentation aux personnes salariées, dans des dossiers de lésion professionnelle, d'assurance collective ou de retraite, par exemple, celui-ci peut être l'objet d'un recours devant le TAT si, en tant que mandant, il ne se gouverne pas conformément aux dispositions des articles 2130 et suivants du Code civil du Québec. Il en est ainsi, notamment pour l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail et de la Charte des droits et libertés de la personne.

Le Code du travail exige également du syndicat « qu'il emploie les meilleurs moyens possible et qu'il agisse avec prudence et diligence, selon les connaissances et les habilités qui ont cours dans le milieu où il gravite, qu'il atteigne ou non le résultat recherché »¹. S'il advenait une poursuite, le syndicat devra démontrer qu'il a rempli son devoir de juste représentation devant le TAT.

¹ Session en santé et sécurité du travail, ST-405-020, *Le devoir de juste représentation*, Danielle Casavant, février 2005.

Il est cependant important de souligner, qu'en contrepartie, la personne salariée est tenue de collaborer avec les représentantes ou représentants désignés par le syndicat, et ce, à toutes les fois qu'elle en est requise.

b) Remplir les obligations liées au mandat de représentation

L'acceptation de représenter un groupe de personnes exige également de s'acquitter de trois obligations :

- 1° consulter ce groupe et prendre en charge les orientations larges ou les positions fermes qui ont été arrêtées, par consensus ou à la majorité ;
- 2° porter et défendre ces orientations ou positions, avec conviction, là où elles doivent l'être et entreprendre toutes les démarches qui s'imposent pour concrétiser les volontés légitimes du groupe ;
- 3° rendre compte au groupe des résultats des négociations et des débats qui ont eu lieu ainsi que des démarches entreprises pour mener à bien les mandats confiés.

La représentation peut se faire en bien des lieux et de bien des manières différentes :

- auprès de l'employeur;
- auprès des instances de la Fédération et de la Centrale;
- auprès des coalitions ou des groupes auxquels le syndicat a choisi de participer;
- auprès des médias, des parents, etc.

Quand il s'agit de positions finales à faire valoir auprès de l'employeur, notamment, la consultation sera formelle et la marge de manœuvre sera très mince, pour ne pas dire inexistante. Quand il s'agit de représenter les membres auprès des instances de l'organisation, il conviendra de consulter selon les paramètres qui auront été collectivement admis et de rechercher tantôt des orientations larges et souples, tantôt des mandats clairs et arrêtés. Si vous exercez votre devoir de représentation au sein de groupes ou de coalitions larges qui fonctionnent selon les règles de la concertation, il faudra évidemment savoir privilégier la souplesse. Ainsi, selon l'objet et le lieu où la représentation doit s'exercer, les modalités de consultation et la fermeté des positions devraient varier.

Notons en passant que, dans tous les cas, la fermeté et la clarté seront de bon aloi sur le fond des questions et que la souplesse et l'ouverture le seront également, s'agissant de la forme.

Consulter, ce n'est pas renoncer dès le départ à ses propres convictions et à sa capacité d'influence, mais c'est accepter de porter les positions retenues à l'issue du débat démocratique.

Porter et défendre les orientations retenues avec habileté et conviction, ce n'est pas nécessairement voir triompher le point de vue que vous défendiez et gagner à tous les coups, mais c'est faire du mieux que vous pouvez.

Rendre compte, ce n'est pas inonder les membres sous une masse de détails superflus, mais c'est leur fournir une information claire et significative à propos des processus et des résultats ainsi que du cheminement que vous avez suivi.

Participant à une instance de l'organisation, peut-être aurez-vous la chance de voir la position de votre syndicat recueillir une large majorité, peut-être ne sera-t-elle pas retenue et peut-être même aurez-vous changé d'idée (si vous ne déteniez pas de mandat bétonné), parce que vous aurez été sensibles à des informations nouvelles ou à des points de vue différents.

c) Assumer le double devoir de représentation

La démocratie repose sur le respect de la liberté et de l'égalité des individus. La démocratie syndicale, telle que nous la pratiquons, s'exprime sous les deux formes les plus reconnues, soit la démocratie directe et la démocratie représentative. Elle est directe lorsque les débats sont menés et les décisions prises par les membres eux-mêmes en assemblée générale ou l'équivalent. Elle devient représentative aussitôt que les débats et les décisions sont confiés à des représentantes et représentants que les membres élisent. C'est le cas, notamment, pour les membres de la structure exécutive et de la structure intermédiaire, pour les représentantes ou représentants d'un secteur ou pour les personnes élues à un comité statutaire ou non.

Le verbe représenter, dans l'acception qui nous intéresse, signifie « agir pour et au nom d'une ou plusieurs personnes de qui l'on détient un mandat ». Exercer une fonction syndicale, c'est par définition assumer un mandat de représentation.

Chaque syndicat affilié s'attendra tout à fait normalement à ce que chacune des personnes qui a accepté une fonction syndicale, donc un mandat de représentation, conçoive qu'elle a, dans les faits, un double devoir de représentation et que, s'il est légitime qu'elle défende avec conviction les mandats qui lui ont été confiés, il l'est tout autant qu'elle défende les décisions démocratiques prises par le syndicat, voire le syndicat lui-même si cela s'avérait nécessaire.

• Le premier devoir

Quand il s'agit de **représenter les membres** auprès de l'organisation, le premier devoir engage à :

- mener les consultations nécessaires;
- transmettre les points de vue et positions retenus par les membres à l'instance locale appropriée;

- participer activement au débat et à la prise de décision dans un esprit d'ouverture au cheminement collectif;
- contribuer, le cas échéant, à l'émergence de positions ralliantes dans toute la mesure du possible.

- **Le deuxième devoir**

Quand il s'agit de **représenter l'organisation** auprès des membres, le deuxième devoir engage à :

- défendre et promouvoir les positions arrêtées par l'organisation dans les instances du syndicat;
- en cas de désaccord, à présenter le plus objectivement possible au conseil des personnes déléguées ou dans son milieu la proposition retenue par l'organisation et à rechercher le ralliement, sauf en cas de dissidence (qui sera abordé dans les principes de base de la démocratie);
- en cas de dissidence, favoriser la présence de la présidente ou du président du syndicat (ou de son substitut) dans le milieu et s'assurer que le climat des échanges soit respectueux;
- défendre et promouvoir le syndicat, la qualité de sa démocratie, l'intégralité de sa mission et les trois dimensions de son action syndicale (les relations du travail, les questions professionnelles et les préoccupations sociopolitiques);
- s'inscrire à l'intérieur des paramètres retenus par l'instance appropriée pour chacune des consultations votées (qui, quand, comment);
- souscrire et contribuer dans toute la mesure du possible à la réalisation du plan d'action et des opérations spécifiques votés par les instances du syndicat.

