



Symposium GRH

UQTR 2018

Rédactrice

Marie-Catherine Paquet
Conciliatrice, M.Sc. CRHA
Tribunal administratif du
travail Fonction publique du Québec

Collaborateur

Denis Boutin
Associé, CRHA, RCC
Altifica


Présenté par



altifica
ressources humaines appliquées

Cas de négociation de convention collective

Partie patronale




En tant que représentants de la partie patronale, vous voulez régler rapidement la situation pour que la direction et les employés puissent se concentrer sur leur travail et les mandats qu'ils ont à accomplir. Vous souhaitez minimiser les risques de mésententes et vous devez être créatifs dans l'élaboration des offres proposées, car le contexte financier vous laisse peu de marge de manœuvre.

La clientèle est fort exigeante dans le secteur spécialisé au sein duquel l'entreprise évolue. La qualité des produits et la capacité de production préoccupent la direction, car les équipements sont désuets et devront être remplacés sous peu. De plus, le coût des matériaux ne cesse d'augmenter et il est notamment tributaire des fluctuations du pétrole. Enfin, les projets d'acquisition et d'expansion accentuent la pression financière, ce qui vous laisse peu de marge de manœuvre.

Considérant que de nombreux compromis ont été faits par le SEES et qu'aucune augmentation salariale n'a été accordée, vous espérez que le SEEP comprendra les pressions auxquelles l'entreprise est confrontée et que les gains souhaités seront revus à la baisse.

Toutefois, vous êtes également conscients du contexte actuel de rareté de main-d'œuvre et la pression que cela exerce sur l'entreprise. L'entreprise Plastiques ABC inc. ne peut pas se permettre de perdre des employés au profit de la compétition. Les bons de commandes sont chargés et les projets d'acquisition et d'expansion nécessiteront l'implication de toutes les ressources.

Vous êtes prêts à faire des concessions et à être créatifs dans la recherche de solutions afin d'arriver à une entente, mais aucune compensation financière ne pourra être offerte. En fait, vous n'avez pas le mandat requis de la part de la haute



direction afin de négocier une augmentation de salaire lors de la présente négociation.

Vous savez que le syndicat n'a pas intérêt à déclencher une grève, car la survie financière de l'entreprise risquerait d'être affectée.

Voici quelques commentaires qui peuvent orienter votre réflexion face aux principaux sujets énoncés.

1. LES HEURES DE TRAVAIL

Votre objectif est de donner au SEEP les mêmes conditions qu'au SEES, notamment concernant l'horaire variable et l'horaire d'été. Toutefois, vous souhaitez régulariser la situation des ingénieurs et augmenter l'horaire de travail à 40 heures par semaine. Actuellement, les ingénieurs sont payés sur une base de 40 heures par semaine, mais ils ne travaillent que 35 heures par semaine, et ce, comme avantage concurrentiel afin d'attirer une main-d'œuvre compétente dans un champ d'expertise en demande.

2. LES VACANCES ANNUELLES

Étant donné qu'aucune augmentation salariale n'est envisagée, vous êtes ouverts à augmenter le nombre de jours de vacances par année. Actuellement, les employés ont douze (12) jours de vacances par année. Vous êtes ouverts à offrir jusqu'à trois (3) jours de vacances supplémentaires par année. Toutefois, vous souhaitez établir des balises afin de limiter l'utilisation des vacances lors des périodes de pointe, soit entre septembre et novembre et entre janvier et juin.



3. LA RETRAITE

Vous souhaitez vous démarquer sur le marché de l'emploi et être concurrentiels. Vous êtes ouverts à améliorer le régime de retraite actuel.

4. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Vous souhaitez avoir le plus de flexibilité possible, car vous êtes parfois pris au dépourvu dans la livraison de certains projets. Vous ne désirez pas vous tourner vers les heures supplémentaires pour tenter d'amenuiser les problèmes de production, mais il est primordial pour vous que vous puissiez avoir la latitude requise afin d'utiliser les ressources à l'interne à leur maximum lorsque vous avez des besoins plus grands pour une période donnée.

Vous êtes conscients que vous n'avez aucune marge de manœuvre afin d'offrir une augmentation salariale. Vous proposez aux représentants de la partie syndicale un projet de clause afin d'offrir plus de flexibilité au personnel professionnel par rapport aux heures supplémentaires (annexe A).

5. L'ALLOCATION DE RÉTENTION

Actuellement, l'allocation de rétention est offerte uniquement aux ingénieurs en usine comme avantage concurrentiel face à la rareté de main-d'œuvre.

6. L'HORAIRE DE TRAVAIL SPÉCIAL

Vous devez régulariser la situation des ingénieurs et augmenter l'horaire de travail à 40 heures par semaine. Actuellement, les ingénieurs sont payés sur une base de 40 heures par semaine, mais ils ne travaillent que 35 heures par semaine, et ce, comme avantage concurrentiel afin d'attirer une main-d'œuvre compétente dans un champ d'expertise en demande.



ANNEXE A

Projet de clause de convention collective concernant les heures supplémentaires

Heures supplémentaires

4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, le professionnel peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente. Tout crédit de congé est inscrit à la réserve du professionnel.



ANNEXE B

Projet de clause de convention collective concernant les vacances annuelles

Vacances annuelles

4-3.13 Le professionnel peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés durant l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'il utilise, au cours de l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances.