



Symposium GRH

UQTR 2018

Rédactrice

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

Collaborateur


Denis Boutin
Associé, CRHA, RCC
Altifica

Présenté par



Cas de négociation de convention collective

Partie syndicale




En tant que représentants de la partie syndicale SEEP, vous avez analysé les interactions de l'employeur avec l'autre syndicat dans l'organisation, le SEES. Vous avez constaté que malgré le chiffre d'affaires intéressant et les projets d'acquisition et d'expansion de Plastiques ABC inc., les moyens financiers de l'entreprise demeurent limités.

Au sein de vos rangs, les ingénieurs et les biochimistes tentent d'imposer un rapport de force en raison de la rareté de main-d'œuvre dans leur champ d'expertise. Votre objectif est d'obtenir le plus d'avantages possibles pour le plus grand nombre de personnes possibles, puisque vous ne voulez pas contrevenir à votre devoir de juste représentation.

Vous êtes 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 souhaitez obtenir une augmentation salariale de 5 %. 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 pourra tout de même bénéficier d'une certaine hausse. Toutefois, vous ne souhaitez pas aller en grève. Vous êtes conscients qu'une grève pourrait affaiblir l'entreprise dans la réalisation de ses projets (achat de nouveaux équipements afin de faciliter le travail des employés et améliorer la productivité, projets d'acquisition et d'expansion).



Comme représentants de la partie syndicale, vous souhaitez vraiment négocier une augmentation salariale pour vos membres.

Vous êtes prêts à faire des concessions et à être créatifs dans la recherche de solutions afin d'arriver à une entente à l'avantage de vos membres.

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

1. LES HEURES DE TRAVAIL

Votre objectif est de régulariser la situation afin que tous les employés aient la même chose. Vous souhaitez obtenir les mêmes gains pour le SEEP que ceux obtenus par le SEES, notamment concernant l'horaire variable et l'horaire d'été. Vous avez déjà préparé un projet de clause concernant l'horaire variable à ajouter à la convention collective (annexe E). Vous le soumettrez aux représentants de la partie patronale pour discussion.

2. LES VACANCES ANNUELLES

Vous souhaitez augmenter le nombre de jours de vacances par année. Actuellement, les employés ont douze (12) jours de vacances par année. Vous souhaitez obtenir cinq (5) jours de vacances supplémentaires. Toutefois, vous démontrez de l'ouverture et de la flexibilité face aux propositions patronales sur ce point

3. LA RETRAITE

C'est à vous de définir si cela est une priorité en tenant compte du profil de la main-d'œuvre que vous représentez.



4. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Vous souhaitez augmenter le taux horaire à 25 \$ de l'heure pour les heures supplémentaires. Le nombre maximal d'heures supplémentaires par employé par semaine est de dix heures

5. L'ALLOCATION DE RÉTENTION

Vous souhaitez que l'allocation de rétention offerte aux ingénieurs soit applicable aux biochimistes, afin d'assurer une équité entre les professionnels en usine.

6. L'HORAIRE DE TRAVAIL SPÉCIAL

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

Devoir syndical de juste représentation¹


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.

¹http://www.crt.tat.gouv.qc.ca/recours/relations_du_travail/plainte_dun_salarie_contre_son_syndicat/le_devoir_syndical_de_juste_representation.html



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)).

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 habileté normale. Pour être trouvé fautif, le comportement du syndicat doit représenter plus que de la simple incompétence, négligence ou erreur excusables.



ANNEXE B

Projet de clause concernant l'horaire de travail variable

Horaire de travail variable


4-1.06 Lorsque le président-directeur général désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des professionnels d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité prévu à l'article 3-4.06.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

1. la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;
2. soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des professionnels impliqués est en faveur d'une telle modification;
3. les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties. Ces règles doivent comporter les éléments suivants :
 - les plages fixes sont d'une durée maximale de deux (2) heures;
 - le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement quotidien de l'heure exacte de chaque entrée et sortie sur un registre que l'ingénieur conserve, signe et remet à son supérieur immédiat à la fin de chaque période de référence.

Si la recommandation du comité est acceptée par le président-directeur général, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue au comité prévu à l'article 3-4.06. Dans le cas contraire, le président-directeur général avise la partie syndicale dudit comité par écrit des motifs de refus.

Le président-directeur général peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours à l'association et aux professionnels visés; de plus, il transmet au



comité prévu à l'article 3-4.06 les motifs de sa décision; il en est de même pour la partie syndicale dudit comité lorsque soixante-dix pour cent (70 %) du personnel visé désire se soustraire du régime.

Il est entendu également que le président-directeur général ne peut modifier les dispositions d'un régime d'horaire variable existant qu'après entente au comité prévu à l'article 3-4.06 relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celle-ci. À cet effet, il avise par écrit la partie syndicale dudit comité des modifications envisagées et celui-ci doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.