

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

DOCUMENT DE L'ÉLÈVE

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Une convention collective est un contrat de travail écrit entre un employeur et un groupe d'employés qui sont représentés par un syndicat. Cette convention contient des dispositions qui régissent les conditions de travail, ainsi que les droits, privilèges et obligations des employés, de l'employeur et du syndicat. Le groupe d'employés visé par l'entente constitue une « unité de négociation ».

Par exemple, les infirmières et infirmiers qui travaillent dans un hôpital peuvent faire partie d'un syndicat et former ce qu'on nomme une « unité de négociation ». Leur convention collective préciserait leurs conditions de travail ainsi que les obligations de l'hôpital à leur égard. Les infirmières et infirmiers pourraient convenir de faire des quarts de travail de 12 heures et l'hôpital pourrait convenir de leur verser un certain salaire en fonction de l'expérience de chaque employé.

QU'EST-CE QUE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE?

La négociation collective est un processus au cours duquel l'employeur et le syndicat

qui représente les travailleurs négocient une convention collective (que ce soit une première convention collective ou le renouvellement d'une convention existante). Au cours des négociations, les parties en viendront à une entente sur la rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail, les procédures en cas de griefs, etc.

Afin d'amorcer un processus de négociation collective pour une nouvelle unité, le syndicat doit aviser l'employeur, par écrit, qu'il souhaite négocier une entente. Si la négociation vise à renouveler une convention collective existante, le syndicat ou l'employeur peut aviser l'autre partie qu'il souhaite entreprendre des négociations. Les parties doivent se rencontrer dans les 15 jours suivant la réception de l'avis à moins qu'elles conviennent de se rencontrer à une autre date.

Lorsque les parties se rencontrent, elles échangent leurs propositions. Ces propositions présentent les dispositions que les parties souhaitent obtenir. C'est à ce moment-là que les parties peuvent constater sur quoi elles sont d'accord et quels seront les points à négocier afin d'en venir à une entente.

Par exemple, le syndicat pourrait demander que les employés qui font partie de l'unité de négociation obtiennent 15 jours de vacances par année alors que l'employeur offre seulement 10 jours de vacances par année aux employés. Les deux parties devront négocier à ce sujet avant qu'on puisse ajouter cette disposition à la convention collective.

Au cours de la négociation collective, chaque partie convient de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Cela signifie que chaque partie doit négocier de façon équitable, raisonnable et honnête. Par exemple, l'employeur doit fournir au syndicat certains renseignements importants, comme les taux de rémunération. Sans ces renseignements, le syndicat ne pourrait pas négocier adéquatement.

Si les parties en viennent à une entente, elle doit être ratifiée par les employés qui font partie de l'unité de négociation. Les employés votent par scrutin secret. Si la majorité des employés de l'unité vote pour entente, elle sera ratifiée. Sinon, les négociations devront se poursuivre.

QU'ARRIVE-T-IL SI LES PARTIES NE PEUVENT S'ENTENDRE?

En Ontario, si les parties ne peuvent s'entendre, elles peuvent demander au ministère du Travail de nommer un conciliateur. Le rôle du conciliateur est d'aider les parties à en arriver à une entente. Si la conciliation échoue, le conciliateur en informera le ministre du Travail, lequel produira un rapport recommandant de ne pas instituer une commission de conciliation.

Les parties peuvent demander à un arbitre de trancher les questions en litige. Dans ce cas, elles devront présenter leurs arguments respectifs pour chaque point en litige et l'arbitre rendra une décision exécutoire.

Les parties devront se plier à la décision de l'arbitre. Si les parties choisissent de recourir à un arbitre, elles renoncent à leur droit d'enclencher une grève ou un lockout.

Si, après avoir tenté la conciliation, les parties ne peuvent en arriver à une entente et ne choisissent pas de recourir à l'arbitrage, une grève ou un lockout pourrait être enclenché.

QU'EST-CE QU'UNE GRÈVE?

Une grève se produit lorsque tous les employés d'une unité de négociation arrêtent de travailler ou refusent d'effectuer certaines tâches de sorte à ralentir les activités de leur employeur au cours du conflit de travail.

QU'EST-CE QU'UN LOCKOUT?

Un lockout se produit lorsque l'employeur ferme les lieux de travail ou suspend les activités de certains employés au cours d'un conflit de travail.

Un lockout ou une grève se termine habituellement lorsque les parties s'entendent sur les dispositions d'une nouvelle convention collective et mettent fin au processus de négociation collective.

SCÉNARIO POUR LA SIMULATION D'UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Takahashi est un gros restaurant japonais situé dans une tour de bureaux au centre-ville. Le restaurant est en activité depuis environ 25 ans. Il est ouvert du lundi au vendredi de 10 h à 22 h. Le restaurant dessert les travailleurs de la tour de bureaux et constitue un endroit de choix pour amener des clients manger du sushi de qualité pour dîner ou souper.

Le restaurant est doté d'un important personnel composé de cuisiniers, de plongeurs, de personnel d'entretien, de serveurs, de commis débarrasseurs et de barmans. Le restaurant est syndiqué depuis les 20 dernières années. Environ 50 % des employés travaillent chez Takahashi depuis plus de 10 ans et 40 % des employés travaillent chez Takahashi depuis moins de trois ans.

Le syndicat a de bonnes relations de travail avec M. Takahashi depuis longtemps. M. Takahashi a toujours cru que, plus ses employés sont heureux, plus ils s'investissent dans le restaurant, ce qui contribue directement à sa réussite. Dans cet ordre d'idées, M. Takahashi donnait généralement aux employés une augmentation salariale de 4 % chaque année ainsi qu'une généreuse prime des fêtes en décembre qui représentait une

semaine de travail. Si les affaires avaient été très bonnes, M. Takahashi offrait une augmentation salariale de 6 %. Les revenus des employés de Takahashi étaient plus élevés que ceux du personnel des autres restaurants. Le syndicat entreprenait des négociations tous les deux ans, mais le tout se déroulait de façon très cordiale et rapide. Cependant, M. Takahashi a vieilli et ne peut plus s'occuper du restaurant. Il a décidé de passer le flambeau à son fils Robert, un homme d'affaires prospère.

Bien que Robert voie que les affaires vont bien, il a de nombreuses nouvelles idées et souhaite apporter des changements au restaurant. Il veut ouvrir le restaurant pour le souper la fin de semaine et aimerait rénover et rajeunir le décor du restaurant. Il souhaite également réduire les coûts et utiliser les économies pour retaper l'espace.

Les employés syndiqués sont excités à l'idée de changer le décor du restaurant. Cependant, ils craignent d'écoper des coûts qui en découleront. Selon les rumeurs, Robert songe à éliminer des emplois et à diminuer le salaire des employés.

Il y a également des rumeurs de lockout ou de grève si les parties ne peuvent s'entendre sur une convention collective. Robert ne souhaite pas un lockout ni une grève, car il craint de perdre des revenus ainsi que la mauvaise publicité qui accompagne habituellement un arrêt

de travail. Les employés ne souhaitent pas non plus un lockout ni une grève puisque le fonds de grève du syndicat ne contient pas beaucoup d'argent pour payer les employés pendant un lockout ou une grève.

Les deux parties ne se sont toujours pas entendues sur un certain nombre de dispositions. Si les parties ne peuvent s'entendre dans une heure, un lockout ou une grève sera enclenché. La tension est élevée entre les parties et c'est à vous de les aider à négocier une convention collective acceptable pour les deux parties avant que l'échéance. Bonne chance!

NOTE SECRÈTE SUR LES PRIORITÉS – SYNDICAT

Durée

Traditionnellement, la convention collective est valide pour deux ans. Les employés aimeraient établir une convention collective de trois ans pour créer une plus grande stabilité dans le milieu de travail. Ils n'aimeraient pas l'incertitude que susciterait une entente de moins de deux ans.

Options de repas végétariens

La convention collective actuelle offre aux employés un repas avant le début d'un quart de travail. M. Takahashi fournissait généralement des repas contenant de la viande, car, selon lui, la viande est importante pour avoir des employés en santé. Environ 25 % des employés sont végétariens et ne mangent donc pas les repas. Ces employés ont demandé au syndicat de s'assurer qu'il y ait toujours une option végétarienne.

Horaires de travail de fin de semaine

Les employés qui travaillent au restaurant Takahashi depuis plus de 10 ans (50 % des syndiqués) ne veulent pas travailler les fins de semaine. La plupart d'entre eux ont des familles et aiment passer leurs fins de semaine avec elles. Ils aimeraient que la convention collective contienne une disposition qui empêche l'employeur de les forcer de travailler la fin de semaine.

Les employés qui travaillent chez Takahashi depuis moins de trois ans (40 % des syndiqués) n'ont pas d'objection à travailler les fins de semaine. Cependant, ils aimeraient que la convention collective leur permette d'échanger des quarts de travail dans les deux semaines précédentes.

Sécurité d'emploi

Les employés qui ont moins de trois ans de service (40 % des syndiqués) ont très peur d'être mis à pied puisqu'ils n'ont pas d'ancienneté. Le porte-parole de ce groupe de travailleurs a informé l'équipe de négociation du syndicat que tous les employés syndiqués qui ont moins de trois ans de service refuseront de ratifier une convention collective qui permet toute mise à pied.

Salaires

Dans la dernière convention collective, les employés recevaient une augmentation de 6 % chaque année ainsi qu'une prime des fêtes qui représentait une semaine de salaire. Les employés savent que Robert va tenter de réduire les augmentations, bien qu'ils jugent cela injuste en raison du succès que connaît le restaurant. Ils sont prêts à accepter une augmentation minimum de 2 % (quoiqu'une augmentation plus élevée ne ferait pas de tort!). Cependant, ils ne sont pas disposés à accepter l'élimination de la prime des fêtes, car cette prime qui aide à acheter les cadeaux et à payer les vacances d'hiver.

*N'oubliez pas que, si les parties ne peuvent en venir à une entente, il y aura un lockout ou une grève (ce que ni l'une ni l'autre des parties ne souhaite). Le syndicat doit travailler avec l'équipe de négociation de l'employeur pour en venir à une entente qui convient à Robert et à la majorité des employés. Si Robert ou les employés rejettent l'offre, il y aura un lockout ou une grève.

Bien que les employés croient que certaines priorités sont importantes au début des négociations, il est possible que vous deviez faire des compromis. En tant que syndicat, vous êtes responsable de faire valoir aux employés les compromis que vous avez négociés. Vous devrez expliquer vos choix dans le cadre de cet exercice. Bonne chance!

NOTE SECRÈTE SUR LES PRIORITÉS – EMPLOYEUR

Durée

Traditionnellement, la convention collective est valide pour deux ans. L'employeur aimerait établir une entente d'un an. Robert veut voir comment les choses vont aller au cours de sa première année en tant que propriétaire, puis réévaluer le tout. Bien que cela soit plutôt important pour Robert, il comprend que le syndicat pourrait s'y opposer et il est prêt à signer un contrat de deux ans.

Politique sur la tenue vestimentaire
M. Takahashi était relativement tolérant en ce qui concerne la tenue vestimentaire. Robert aimerait s'assurer que tous les serveurs, barmans, hôtes et commis débarrasseurs aient un air professionnel et soient vêtus de la façon suivante :

- Femmes : talons noirs, jupe ou pantalons noirs, haut propre
- Hommes : chaussures noires propres, pantalons noirs, chemise noire et cravate Takahashi standard

Coût des rénovations

Bien que le restaurant ait connu du succès jusqu'à maintenant, Robert aimerait dépenser une somme importante pour rénover et retaper le restaurant. Le comptable de Robert a déterminé que, afin de faire face aux coûts des rénovations, la convention collective doit permettre l'une des trois options suivantes :

- une augmentation de salaire de 0 % avec une prime des fêtes correspondant à une semaine de paye;
- la mise à pied de 10 % des employés qui n'ont pas beaucoup d'ancienneté, une augmentation de salaire de 4 % avec une prime des fêtes équivalant à deux semaines de paye;
- une augmentation de salaire de 1 % et une prime des fêtes correspondant à une semaine de paye en fonction du mérite.

Pour Robert, la convention collective doit comprendre l'une de ces options, ou une meilleure option.

Quarts de travail la fin de semaine pour le souper

Les employés ne savent pas que M. Takahashi avait un grave problème de dépendance au jeu au cours des dernières années. Il a acheté des fournitures pour le restaurant au moyen d'usuriers (prêteurs sur gages) peu recommandables. Selon Robert, la seule façon que le restaurant pourra s'acquitter de ses dettes est d'ouvrir le restaurant pour le souper les fins de semaine. Il cherche désespérément des solutions pour rembourser la dette de M. Takahashi. Il sait bien que, s'ils ne paient pas bientôt, l'entreprise fermera ses portes. Il lui faut une disposition dans la convention collective qui lui garantit un nombre suffisant d'employés pour ces quarts de travail. Il ne ratifiera pas une convention collective qui ne lui permet pas de régler ce problème.

*N'oubliez pas que, si les parties ne peuvent en venir à une entente, il y aura un lockout ou une grève (ce que ni l'une ni l'autre des parties ne souhaite). L'équipe de négociation de l'employeur doit travailler avec les syndicats pour en venir à une entente qui convient à Robert et à la majorité des employés. Si Robert ou les employés rejettent l'offre, il y aura un lockout ou une grève.

Même si Robert croit que certaines priorités sont importantes au début des négociations, il est possible que vous deviez faire des compromis. En tant que membre de l'équipe de négociations de l'employeur, vous êtes responsable faire valoir à Robert les compromis que vous avez négociés. Vous devrez expliquer vos choix dans le cadre de cet exercice. Bonne chance!

Convention collective

entre

Le Restaurant Takahashi de l'Ontario inc.

(ci-après dénommé « l'employeur »)

et

**Le Syndicat de solidarité des travailleurs
et travailleuses du Takahashi**

(ci-après dénommé « le syndicat »)

1^{er} mai 20XX

Préambule

La présente convention collective conclue entre l'employeur et le syndicat vise à maintenir des relations de travail harmonieuses entre l'employeur et ses employés.

Article 1 – Durée

1.1 *La présente convention collective est valide pour une durée de _____ mois.*

Article 2 – Rémunération

2.1 *En ce qui concerne la rémunération, les employés et employées de Takahashi recevront*

Article 3 – Quarts de travail les fins de semaine

- 3.1 *En ce qui concerne les quarts de travail, les employés et employées de Takahashi travailleront*

Article 4 – Autres points

4.1

4.2

4.3

Pour le syndicat

Pour le syndicat

Pour l'employeur

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Pour le syndicat

Pour l'employeur

Pour l'employeur