

SYMPOSIUM GRH 2014 | HR SYMPO 2014
21-23 NOVEMBRE 2014

→ CAS DE NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE

(partie patronale)



Présenté par : **CSN**



Mandat de la direction

Mandat général :

Le président de l'entreprise AAA, qui est Québécois, a beaucoup de liberté dans les mandats de négociation. Généralement, l'ensemble du mandat de négociation est élaboré avec son comité de direction. XYZ impose des mandats généraux à toutes ses filiales, dont le niveau de rentabilité souhaité et une vision de développement à long terme. Le président doit toutefois informer le vice-président de XYZ du déroulement de la négociation et en justifier le règlement. Pour la présente négociation, un conflit de travail serait désastreux car, les rendements de l'entreprise sont bons et l'on veut profiter de ce cycle favorable pour faire fructifier les nombreux investissements et prendre des parts de marché face à la concurrence. L'entreprise sait que le comité de négociation syndical est combatif, crédible et convainquant.

1) La fusion des métiers de mécanicien d'entretien, soudeur et tuyauteur

Afin d'assurer son développement à long terme, l'employeur souhaite fusionner ces trois métiers. Il est maintenant inconcevable pour l'entreprise d'être obligé d'utiliser trois salariés pour une tâche qui pourrait en requérir un seul. Il vise une fusion complète et intégrée de ces métiers d'ici plus ou moins 10 ans. La transition devrait se faire dans l'ordre et l'ensemble des modalités de transition doivent être négociées dans la présente convention collective. Certains travaux d'entretien doivent, dans certains cas, être effectués par des salariés qui ont une spécialité (exemple : des travaux de soudure lourds devront continuer à être exécutés par des salariés qui ont des aptitudes dans ce métier, même après la fusion des métiers). Il est aussi possible de confier une partie de travaux selon les forces des salariés.

Il est ouvert à discuter des modalités de transition qui respectent les critères suivants :

- Ne pas créer de coûts supplémentaires aux bénéficiaires que la fusion apporte
- Doit assurer la continuité des opérations
- Gestion la plus simple possible
- Assurer un transfert des compétences adéquat
- Garder une flexibilité pour affecter les salariés aux travaux au jour le jour

De plus, il s'attend à devoir verser une somme de 0,50 \$ l'heure supplémentaire aux augmentations générales par équité avec les métiers qui ont été fusionnés lors de la négociation précédente.

2) Le fonds de retraite

À cause des difficultés récentes des fonds de retraite, l'entreprise souhaite stabiliser les risques à long terme du fonds de retraite. Elle peut supporter à court terme une augmentation des coûts du régime, mais elle ne peut pas supporter les risques encourus par les demandes pour l'ensemble des salariés actuels et futurs. On doit donc trouver un



moyen pour faire en sorte de partager le niveau de risque associé au fonds de retraite pour l'employeur. Pour être en mesure de répondre à ses aspirations, l'entreprise dispose de l'une ou l'autre des hypothèses suivantes :

Augmenter l'âge de la retraite

Offrir un régime de retraite à cotisations déterminées pour les salariés qui seront embauchés à compter de la signature de la convention collective. Cela permettrait de garder les coûts fixes et le risque de mauvais rendements est supporté par les salariés.

