

CAS

NÉGOCIATION DE

CONVENTION COLLECTIVE



PARTIE SYNDICALE

Cas écrit en collaboration avec :
Université Laval – Département de
management

Cas révisé par :
Catherine Pépin-Poulet



ASSOCIATION DES ÉTUDIANTS
EN SCIENCES DE L'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Partie syndicale

Comme vous êtes des représentants de la partie syndicale, vous souhaitez résoudre cette situation rapidement afin que l'ensemble des employés de première ligne de Rénovation QH Inc. aient de meilleures conditions de travail. Vous avez comme objectifs principaux de défendre les employés et d'exercer votre devoir syndical de juste représentation (voir l'annexe A). Vous savez que les employés ont à cœur la croissance, et que pour réussir cette croissance, il n'est pas nécessaire de limiter les conditions de travail. Vous devrez faire des concessions, car vous savez que Rénovation QH Inc. agit de bonne foi.

Vos membres syndiqués exercent beaucoup de pression sur la partie patronale. Malgré leur attitude positive à l'endroit de la croissance, ils craignent la charge de travail importante à laquelle ils font face chaque semaine. Vous souhaitez obtenir les meilleurs avantages sociaux afin de pallier ces journées exigeantes.

Vous savez que Rénovation QH Inc. ne veut pas perdre les contrats importants qui arrivent. Le nombre de soumissions est élevé et l'entreprise ne peut pas se permettre de perdre des employés au profit de la concurrence, puisque cela limiterait sa capacité de croissance.

Vous ne voulez pas que les employés déclenchent une grève, mais les syndiqués vous mettent beaucoup de pression afin que vous les représentiez de manière juste.

Vous souhaitez plus que tout obtenir de meilleurs salaires pour les employés. Il n'est pas normal à vos yeux que les salaires actuels ne soient pas augmentés considérant que la charge de travail augmente. Vous voulez également négocier de meilleures conditions en termes d'heures supplémentaires. Vous savez qu'avec

la croissance qui arrive et la rareté de la main-d'œuvre, les employés risquent de travailler plus fort.

Afin de cadrer dans les objectifs de la compagnie et être réalistes, vous devrez tout de même faire des concessions.

Vous trouverez ci-dessous des renseignements utiles pour vous aider dans votre analyse et votre argumentaire.

1. Les heures normales de travail

Votre souhait est simple : vous voulez que les employés disposent d'un horaire garanti lors de la basse saison pour éviter le faible nombre d'heures. Vous voulez également donner plus de choix aux employés dans la répartition de leurs heures de travail, de manière à ce qu'ils puissent améliorer la conciliation travail et vie personnelle.

2. Les vacances

Vous voulez ajouter une nouvelle clause sur les vacances dans la convention collective et essayer d'augmenter le nombre de semaines de vacances. Selon vous, pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, les travailleurs de la construction méritent au moins cinq semaines de vacances par année, incluant les semaines de la construction et de la période des fêtes, ainsi qu'un minimum de dix congés mobiles.

3. Les salaires

Vous souhaitez augmenter les salaires autant pour les postes d'apprentis que pour les postes spécialisés, mais vous ne savez pas si la partie patronale sera ouverte à cette idée.

4. Indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie

Vous croyez être en mesure de faire d'importants gains à ce sujet. Selon vous, les employés devraient avoir le droit à plus d'indemnité pour leurs congés annuels obligatoires. Vous avez déjà préparé une nouvelle clause à présenter à la partie patronale (voir l'annexe B).

5. Les heures supplémentaires

Selon vous, les employés devraient avoir droit à une plus grande augmentation de salaire dès la première heure de travail supplémentaire effectuée.

6. Les frais de déplacement

Vous aimeriez instaurer un système de franchise de kilométrage. À titre d'exemple, l'employé pourrait avoir droit à un certain montant d'argent par kilomètre parcouru entre son domicile et son lieu de travail, au-delà d'un certain nombre de kilomètres. L'objectif de cette mesure est de permettre aux employés qui vivent loin des chantiers de bénéficier d'une compensation. Vos membres ont confiance en vous pour y arriver.

Pour toutes vos recommandations, soyez créatifs et ambitieux pour arriver à une entente avec la partie patronale.

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.

¹Les informations qui sont présentées dans cette annexe sont issues du document suivant : TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL DU QUÉBEC. *Devoir syndical de juste représentation*, [En ligne], [\[https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/2Relations_du_travail/Droit_d_association_et_de_negociation/Devoir_syndical_de_juste_representation.pdf\]](https://www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/2Relations_du_travail/Droit_d_association_et_de_negociation/Devoir_syndical_de_juste_representation.pdf).

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).

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). 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 les indemnités

19.05 – Les employés pourront recevoir de leur employeur une indemnité allant jusqu'à 18 % du salaire hebdomadaire pour les congés annuels obligatoires.