

# Pouvoir au travail : La négociation collective en bref



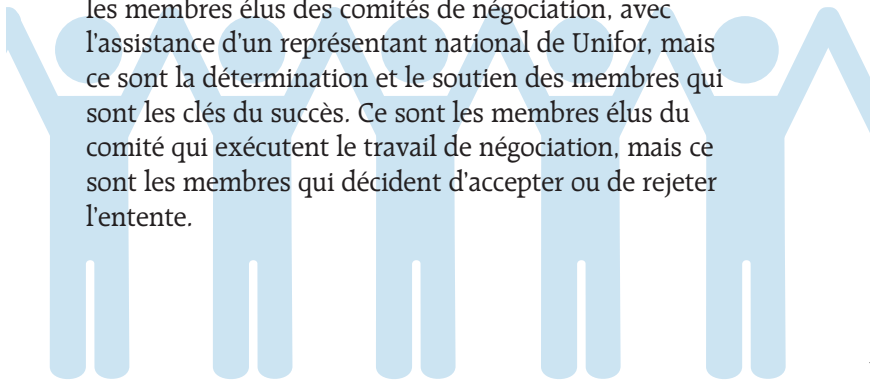
[www.unifor2002.org](http://www.unifor2002.org)

## **POUVOIR AU TRAVAIL**

Négocier collectivement, c'est « limiter le pouvoir de l'employeur ». Lorsqu'il n'est pas astreint au cadre de la convention collective, l'employeur a toute la latitude voulue pour faire ce qui lui plaît. S'il est vrai que les lois interdisent certaines pratiques, ces lois sont parfois ignorées lorsqu'il n'y a pas de syndicat pour veiller au grain. Les mots et les dispositions de la convention collective servent donc à définir ce que l'employeur peut et ne peut pas faire.

## **POUVOIR DES MEMBRES**

Chez Unifor, la négociation commence par les membres et se termine avec les membres. Ce sont eux qui formulent les questions et préoccupations qui deviennent les demandes de négociation. La prise en charge du processus de négociation est assurée par les membres élus des comités de négociation, avec l'assistance d'un représentant national de Unifor, mais ce sont la détermination et le soutien des membres qui sont les clés du succès. Ce sont les membres élus du comité qui exécutent le travail de négociation, mais ce sont les membres qui décident d'accepter ou de rejeter l'entente.





## QUI FAIT QUOI EN NÉGOCIATION COLLECTIVE

**MEMBRES** Informent la direction syndicale de leurs préoccupations et priorités de négociation, participent aux sondages et aux assemblées.

### **DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE DISTRICT**

Encouragent ouvertement la participation des membres et transmettent l'information de façon directe et impartiale au comité de négociation. Agissent comme agents de liaison entre les membres et le comité de négociation.

**COMITÉ DE NÉGOCIATION** Sollicite et récolte des informations dans le cadre de discussions informelles (par exemple, à la pause-café), de sondages et d'assemblées consultatives. Informe les dirigeantes et dirigeants au moyen de communications régulières et de bulletins aux membres. Effectue des recherches et développe des demandes en fonction des décisions de griefs rendues et des rencontres syndicales-patronales passées.

**VICE-PRÉSIDENTES ET VICE-PRÉSIDENTS** Organisent régulièrement des assemblées de district pour informer et renseigner les membres de la base. Agissent comme agents de liaison entre le comité de négociation et la direction du district et veillent à ce que les membres soient informés.

### **REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS NATIONAUX**

Une personne du syndicat national est assignée à chaque unité. Son rôle est de présider les assemblées et, au besoin, de mettre à contribution les ressources expertes du syndicat national de Unifor (par exemple, services juridiques, économie, pensions) tout au long du processus de négociation.

### **ADJOINTE ET ADJOINT EXÉCUTIFS DE LA SECTION LOCALE**

Ont pour mission d'aider les représentantes et représentants nationaux à négocier les conventions collectives, d'épauler les présidentes et présidents de district et les comités de négociation, de coordonner les bulletins aux membres et d'organiser les assemblées.

**PRÉSIDENTE DE LA SECTION LOCALE** Copréside tous les comités de négociation des unités, surveille l'ensemble du processus de négociation et assure la direction du processus.



## ÉTAPES DU PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le syndicat commence par signifier un **avis de négociier** une nouvelle convention collective à l'employeur. Cet avis peut être signifié soit 90 jours, soit quatre mois avant l'échéance de la convention collective, selon que l'unité de négociation est régie par les lois provinciales ou fédérales. Le comité de négociation ou l'adjoint(e) exécutif annonce l'émission de l'avis aux membres par le biais du site Internet.

Les membres du comité de négociation et l'adjoint(e) exécutif (le cas échéant) se réunissent pour faire une revue des dispositions de la convention collective afin de repérer les modifications ou les changements éditoriaux possibles.

Un sondage est mis au point et distribué pour tâter le pouls des membres.

Des assemblées consultatives sont organisées pour discuter des résultats du sondage et communiquer le

point de vue du comité de négociation et du syndicat national de Unifor quant aux priorités à négocier. Les membres présentent leurs demandes, expriment leur appui à certaines modifications ou demandes, puis se prononcent par vote sur les demandes débattues.

La réalisation de ces étapes permet de formuler le mandat du comité de négociation, à savoir les demandes que le syndicat soumettra à l'employeur.

Le premier jour des négociations, les parties échangent leurs demandes et des dates de négociation sont fixées.

Une fois qu'une entente de principe est conclue, les assemblées de ratification doivent avoir lieu dans les meilleurs délais. Le résultat de la négociation est gardé secret tant que les dirigeantes et dirigeants de district n'ont pas été informés des détails. Le syndicat veut ainsi s'assurer qu'une représentation exacte de l'entente de principe soit présentée aux membres.

Un rapport Unifor de négociation est préparé et diffusé dans le cadre des assemblées de ratification. Ce sommaire fait un survol de l'ensemble des changements négociés à la convention collective. Le

format du rapport peut varier, selon le temps disponible pour sa préparation.

L'entente de principe est mise aux voix et elle est soit ratifiée (à 50 pour cent des voix plus une), soit rejetée.



Quand la marge de temps réservée à la négociation s'épuise et qu'aucune entente de principe n'intervient, des moyens de pression sont entrepris. Pour qu'une grève soit possible, les deux tiers des membres votants doivent s'être prononcés en sa faveur. Le Code canadien du travail exige la tenue d'un vote de grève et la signification d'un avis de grève de 72 heures. Le vote de grève doit avoir été fait dans les 60 jours du début de la grève.

*\*Les délais peuvent varier pour certaines unités, selon la loi qui les régit.*

Le « climat » de négociation est généralement ce qui détermine à quel moment a lieu le vote de grève : la tenue du vote est stratégique, compte tenu des exigences à respecter relativement aux préavis.

Avant de pouvoir déclencher la grève, une procédure de conciliation doit être suivie. Le syndicat doit signifier un **avis de grève** comme l'exige l'article 17 du Code canadien du travail. Un conciliateur nommé par le ministère du Travail doit alors rencontrer les parties pour tenter de les rapprocher. L'employeur ne peut décréter un lockout et le syndicat ne peut déclarer une grève tant que certaines conditions ne sont pas remplies. Entre autres conditions, il faut que 21 jours se soient écoulés après que le conciliateur ait remis son rapport au ministre ou que le ministre ait reçu le rapport du conciliateur.

Tant que ces conditions ne sont pas remplies, les modalités et conditions de la convention collective existante restent en vigueur.



Après une certaine période de grève, une nouvelle entente de principe est conclue, un rapport Unifor des faits saillants est préparé et l'entente est soumise aux membres pour ratification.



## NÉGOCIATION HÂTIVE

Parfois, lorsqu'il n'est pas en mesure de démontrer qu'il a une convention collective en vigueur, l'employeur a de la difficulté à conclure des contrats avec ceux qui achètent ses produits ou services. Il arrive donc qu'il propose de négocier la nouvelle convention longtemps avant que l'ancienne n'arrive à échéance.

Nous pouvons accepter de négocier hâtivement si nous améliorons notre pouvoir de négociation et nos chances d'obtenir un bon règlement. Sinon, il demeure en notre pouvoir d'imposer un délai de grève.





## FAIRE PASSER LE MESSAGE

Tout le monde a son style de communication. Chacun peut chanter un air différent : l'important, c'est que nos paroles soient en harmonie. C'est important de montrer que nous sommes unis en nous appuyant les uns les autres et en présentant un front uni et discipliné à l'employeur. Durant le déroulement des négociations, le comité tient les membres au courant des développements.

Toutefois, il importe de savoir que, pour protéger l'intégrité des négociations, le comité ne peut pas exposer les détails tant que le processus n'est pas terminé. Les tenants et aboutissants de l'entente de principe sont expliqués aux assemblées de ratification.

## DES PROGRÈS AU FIL DU TEMPS

La discréditation constante du mouvement syndical a créé un climat hostile à la négociation collective. Pourtant, en dépit de cette situation, nous sommes déterminés à faire des gains en misant sur nos accomplissements passés. La convention collective est un témoignage du passé, du présent et de l'avenir. Elle est un engagement à garder la confiance de ceux et celles qui nous ont précédés, en même temps qu'une expression de notre engagement envers ceux et celles qui nous suivront. Nous essayons d'améliorer la qualité de vie de tous les travailleurs et travailleuses, y compris des générations futures. Notre succès se mesure non pas en fonction d'une ronde de négociation, mais bien en fonction des progrès réalisés au fil des années. Continuer de progresser, c'est possible même quand la conjoncture est difficile, avec le pouvoir que nous procurent des membres mobilisés et des dirigeantes et dirigeants déterminés.

