

Rapport du vice-président responsable des relations de travail pour les succursales

Comité des relations de travail

Mon rapport sur le comité des relations de travail est peu élogieux. En effet, malgré le fait que les discussions entre les parties soient cordiales et respectueuses, nous n'arrivons pas à trouver des solutions à la majorité des problèmes. Le résultat est que plus d'une quarantaine de points sont toujours en suspens au comité des relations de travail, cela incluant les nombreux problèmes reliés à l'assignation des employés à temps partiel par le logiciel GASPER, ainsi que l'application du poste 16-19.5. Même en priorisant les sujets, il semble peu probable que nous puissions régler la totalité des points avant le début des travaux pour le renouvellement de la prochaine convention collective.

Les points faisant l'objet d'un règlement sont confirmés par une lettre d'entente ou une interprétation commune signée par les parties (vous pouvez consulter le site Internet du syndicat pour les interprétations communes). Vous constaterez que la liste des interprétations communes est courte et qu'elle ne contient pas de points d'importance, car ceux-ci sont toujours en suspens. Afin de faire progresser les choses, le syndicat a annoncé au comité des relations de travail qu'il désirait soumettre à l'arbitrage les points en suspens, car pour nous, les discussions ont déjà trop duré et le comité des relations de travail est dans une impasse. Nous sommes présentement en discussion avec la SAQ pour la mise en place d'un système d'arbitrage accéléré, et ce, dans le but de diminuer les délais et les coûts considérant le grand nombre de dossiers.

L'année 2008 s'annonce peu encourageante, à moins que les efforts investis dans la démarche de partenariat avec l'employeur ne donnent des résultats concrets.

Règlement des griefs

Comité central de griefs

Le comité central de griefs a pour but de traiter les griefs d'interprétation de la convention collective, les griefs de principe (art. 2, par exemple), ainsi que les griefs de mesure disciplinaire et de harcèlement. Ce comité a débuté officiellement ses travaux au retour des fêtes en 2008. Je peux déjà annoncer que le comité est à jour pour ce qui est du traitement des dossiers de griefs de congédiement, qui sont évidemment une priorité pour le syndicat.

Comités régionaux de griefs

Durant l'année 2007, les parties s'engagent dans la mise en place des comités régionaux de griefs. Auparavant traités en comité central, les griefs portant sur certains articles de la convention collective sont dorénavant traités régionalement par les délégués régionaux. La mise en place des comités régionaux de griefs s'est faite paritairment du début à la fin, et une formation a même été donnée aux différents intervenants. Jusqu'à maintenant, l'expérience des comités régionaux de griefs est concluante, permettant un traitement plus rapide des griefs. Par contre, même si plus de griefs sont réglés, le syndicat doit encore en déposer un grand nombre; signe des difficultés à obtenir des règlements en comité de relations de travail. La quantité de griefs déposés est une preuve évidente des problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective. Depuis le retour de la grève, voici le nombre de griefs déposés par le syndicat, par année :

- en 2005 : 574 griefs (à partir de la mi-février);
- en 2006 : 415 griefs;
- en 2007 : 575 griefs (dont plus de 80 griefs uniquement pour la garantie de salaire!);
- en 2008 : 89 griefs (pour janvier et février uniquement), et on peut estimer qu'il y en aura plus de 500 d'ici la fin de l'année.

Ces chiffres seraient bien plus élevés sans le dépôt presque systématique de 20:02 avant la rédaction des griefs. Voici le nombre de 20:02 déposé par le syndicat depuis le retour du conflit de travail, et par année:

- en 2005 : 97 formules de 20:02;
- en 2006 : 156 formules;
- en 2007 : 154 formules;
- et 2008 : déjà 41 formules jusqu'à maintenant pour seulement deux mois.

Fait très important : nous remarquons que depuis les deux dernières années principalement, une forte augmentation des griefs déposés en vertu de l'art. 21 de la convention collective, soit pour contester des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement. Nous estimons les griefs en vertu de l'art. 21 à environ 13% de tous les griefs déposés depuis 2005, un autre exemple de problème des relations de travail où l'employeur préfère la répression et la confrontation plutôt que la prévention.

En contrepartie, les comités de griefs régionaux et centraux vont jusqu'à maintenant assez bien dans l'ensemble. Les comités sont tenus régulièrement et les discussions semblent efficaces et productives.

Conclusion

Les problèmes que nous connaissons présentement au niveau des relations de travail avec l'employeur sont, à mon avis, le résultat de plusieurs facteurs que voici:

- Nous avons des discussions dans le contexte du retour après un long conflit de travail, ce qui cause généralement des difficultés au niveau des relations de travail;
- La dernière négo de type traditionnel continue de faire son chemin entre les parties, et ce, même après plus de trois ans. Nous sommes tous encore dans cette mentalité qui empêche une partie de vouloir régler les problèmes en tenant compte des besoins de l'autre;
- Les représentants de l'employeur ont clairement le mandat de régler les dossiers uniquement si ces derniers n'ont pas ou très peu d'incidence monétaire (exemple : pas de règlement s'il y a des réclamations);
- Ces mêmes représentants de l'employeur ont aussi le mandat de ne compromettre d'aucune façon la stabilité obtenue lors de la dernière négo;
- De cause en effet, plus un dossier reste longtemps en suspens au comité des relations de travail, plus les réclamations du grief seront importantes, et plus la SAQ aura intérêt à ne pas trouver de règlement;
- L'échéance de la présente convention collective arrivant à grands pas, il est maintenant plus facile de laisser traîner les dossiers jusqu'à la prochaine négo.

Joël Beaulieu
Vice-président relations de travail et griefs
SEMB SAQ (CSN)