

L'UNIFIÉ

Le journal de votre FISA

Volume 3 - Numéro 3

Édition novembre 2011

Faire la UNE

Un virage historique



Lors du congrès de juin dernier à Salaberry-de-Valleyfield, des décisions importantes ont été prises concernant la cotisation syndicale.

Jusqu'à maintenant, la cotisation versée à la FISA par les syndicats affiliés correspondait à un taux fixe par membre, soit 4,66 \$ par semaine.

Or, à compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation sera plutôt basée sur un pourcentage de la masse salariale. Il s'agit donc d'un changement majeur permettant de nous positionner très avantageusement sur l'échiquier syndical.

Rappelons qu'avant d'en arriver à cette conclusion, un comité formé de représentants provenant de nos syndicats affiliés s'était

penché sur la question et avait pour mandat de faire des recommandations au conseil syndical.

La formule retenue et adoptée par les congressistes est une cotisation à paliers, tenant compte du nombre de membres des syndicats affiliés, qui s'établit de la façon suivante :

1 à 499 membres :	0,75 % de la masse salariale
500 à 999 membres :	0,65 % de la masse salariale
1 000 membres et plus :	0,50 % de la masse salariale

Après de nombreuses années de discussions sur le sujet, les congressistes ont choisi, dans une proportion de 85 %, d'adopter les changements proposés à l'occasion de ce vote historique.

Votre syndicat pourrait bénéficier de mesures pour faciliter le passage de la cotisation à taux fixe en pourcentage, afin de limiter l'impact possible sur vos coûts.

Pour savoir si vous êtes admissible à de telles mesures, nous vous invitons à communiquer avec votre conseiller syndical.

En terminant, mentionnons que ces changements ont été acceptés dans une optique d'équité, de solidarité et de maintien de la qualité des services qui font, depuis plus de 64 ans, la renommée de la FISA.

La négociation raisonnée... quelle bonne idée!

Dans le monde d'aujourd'hui, les employeurs ont tendance à imposer plutôt qu'à négocier. Cette façon de faire est source de conflits et de frustrations. Je suis de ceux qui croient à la possibilité de faire une négociation gagnant-gagnant. Cette approche très positive porte fruit à long terme et les deux parties y trouvent satisfaction.

Roger Fisher et William Ury sont les fondateurs du Harvard Negotiation Project, centre de recherche et d'enseignement de l'Université de Harvard aux États-Unis. Conseillers de nombreux négociateurs internationaux et inspirateurs des méthodes de médiation, ils ont systématisé les principes et les méthodes de la négociation raisonnée (principled negotiation), aussi appelée négociation gagnant-gagnant, enseignée dans plusieurs pays et notamment par le Centre européen de la négociation.

Cette méthode ne vise pas à faire en sorte que chacune des parties en présence obtienne la complète satisfaction de ses revendications, mais plutôt qu'un accord jugé équitable par tous soit adopté sans avoir recours à des moyens de pression ou à des astuces particulières, au terme d'un processus d'écoute mené dans le respect des personnes. Il s'agit donc de rechercher un compromis situé à égale distance des attentes des parties en présence, qui respecte les besoins fondamentaux de chacun et qui préserve leur intégrité. Il s'agit donc plutôt d'une négociation « sans perdant ».



suite à la page 4...



Le mot du président

Opinion - Régimes de retraite à prestations déterminées

En tant que président de la FISA, j'ai été invité par le sous-ministre des Affaires municipales à me joindre à une table de travail sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées. Il semblerait que certains employeurs des secteurs municipal, public et parapublic feraient des représentations auprès du gouvernement provincial afin qu'il légifère sur le sujet. Lors des travaux, je serai accompagné par M. Pierre Bergeron qui est actuaire de la FISA. Sachez à l'avance que ma présence sur ce comité n'a pas pour but de cautionner les résultats de ces travaux, mais, d'assurer que nous ferons partie du débat. Je suis d'ailleurs réfractaire à tout changement, puisque pour moi, c'est du domaine de la négociation. Certains syndicats font ou ont fait des concessions salariales importantes pour protéger les avantages de leurs régimes de retraite. J'ai rencontré des gens comme vous et moi qui m'ont dit avoir refusé d'aller travailler pour un employeur qui n'offrait pas un bon régime de retraite, et ce, même si les salaires étaient beaucoup plus avantageux. Aujourd'hui, ces employeurs veulent que le gouvernement les déleste de leurs obligations en s'ingérant dans la négociation des conventions collectives pourtant négociées et signées de bonne foi.

En échange, les employeurs offriront-ils de généreuses augmentations salariales ou offriront-ils de généreuses primes spéciales à une certaine catégorie d'employé?

Ne riez pas, ces gens-là ont de l'imagination!

Jean Gagnon
Président FISA

1947 - 2012

65

Le 27 juin 2012

Affaires syndicales

Le côté obscur de la procédure : le grief patronal

Respirez profondément, ne paniquez surtout pas! Dans la sphère des relations du travail, les griefs patronaux existent mais ils sont relativement peu fréquents. Fort heureusement...

Silencieusement, vous vous dites à quoi bon s'y attarder?

Si je vous dis qu'un grief patronal peut, à lui seul, occasionner de lourdes et fâcheuses conséquences pour les syndicats, ses dirigeants et l'ensemble de ses membres. Sachant cela, vous êtes impatients de lire la suite de mon article, n'est-ce pas?

D'un point de vue théorique, il est bon de se rappeler que les notions de « grief » et « d'arbitrage » sont expressément définies dans le Code du travail. Il est toujours bon de se rappeler, particulièrement en guise d'introduction, que le droit de grief appartient aux deux parties signataires de la convention collective, soit la partie syndicale et la partie patronale. Que ce soit un grief syndical ou un grief patronal, l'arbitre demeure la seule instance juridiquement compétente pour trancher le litige.

Ceci étant dit, quels sont les délais applicables au dépôt d'un grief patronal? La réponse se trouve dans la convention collective ou dans le Code du travail. Advenant que la convention collective soit muette à cet égard, ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent et le délai de prescription pour le dépôt d'un grief patronal est alors de six mois.

Dans le domaine des relations du travail, la Cour suprême du Canada reconnaît, depuis quelque temps, les deux principes suivants : un salarié ne détient pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable quant à la décision de porter ou non un grief à l'arbitrage. Pour la poursuite de votre lecture, gardez en mémoire ces précieux enseignements.

À quoi peut bien ressembler un grief patronal?

Dans un premier temps, quoi de mieux que de consulter la doctrine pour déchiffrer cette énigmatique interrogation. En lisant attentivement, nous saisissons qu'un « grief de l'employeur consiste en une réclamation par laquelle celui-ci soutient que le syndicat, voire même éventuellement un salarié, ne se conforme pas à une obligation de faire ou de ne pas faire qui résulte de la convention collective et demande en conséquence un redressement. » (Droit de l'arbitrage de grief - R. Blouin et F. Morin, 2000, p.166).

Dans un deuxième temps, quoi de mieux que quelques exemples tirés de la jurisprudence pour bien saisir l'ampleur de cette procédure.

En 2001, la juge Claudette Picard de la Cour supérieure rédige une décision qui souligne, qu'après avoir mené une enquête approfondie, objective et honnête, un syndicat qui réalise qu'un grief n'a aucune chance de succès ou qu'il est manifestement non fondé, doit aussitôt refuser de le mener jusqu'à l'arbitrage. Ainsi, un syndicat qui s'obstine à déférer un tel grief à l'arbitrage s'expose à une poursuite en dommages de la part de l'employeur. Selon cette jurisprudence, lorsqu'un grief syndical est frivole, il est loisible pour un employeur d'exiger le remboursement des nombreux frais déboursés en raison d'un abus de procédure.

Le retrait d'un grief non fondé la veille de l'audience peut également constituer un abus de procédure, et par conséquent, faire l'objet d'un grief patronal. Telle est l'opinion émise par l'arbitre de griefs, Me François Hamelin, dans une sentence rendue en 2003. Dans cette affaire, l'employeur a déposé un grief incident, le jour même de l'audience, réclamant ainsi des dommages compensatoires au syndicat pour tous les frais engagés relativement à cette audience.

En conclusion, lorsqu'un grief est jugé manifestement futile, frivole et non fondé, le droit de l'employeur de réclamer des dommages est bel et bien confirmé par la jurisprudence.

Le contenu de mon article n'a pas pour but de vous effrayer. Sans vouloir faire la morale à qui que ce soit, je tiens à rappeler que les membres des exécutifs syndicaux doivent être prudents au moment de déférer leurs griefs à l'arbitrage pour ne pas être contraints d'indemniser la partie patronale.

Geneviève Marineau, conseillère syndicale

Le meilleur de nous tous au service de chacun

Le "Groupe" mis en vedette

Québec



En avant, de gauche à droite : Jocelyn Beaulieu, conseiller syndical (FISA), Martine Lévesque, directrice de la planification, Martine Deblois, directrice de l'exploitation et directrice générale adjointe, Marie-France Trudel, présidente du conseil d'administration. En arrière, de gauche à droite : Dave Drolet, vice-président (ARTAC), Éric Sévigny, président (ARTAC), Me Karl Jessop, porte-parole patronal, Jacques Demers, directeur général.

La FISA tient à féliciter l'Association des répartiteurs de Transport adapté de la Capitale (FISA) qui a signé sa nouvelle convention collective le 17 juin dernier avec son employeur, le Service de transport adapté de la Capitale.

Le syndicat vient donc de signer une convention collective de 5 ans qui comprend des augmentations salariales de 11 % sur 5 ans ainsi que plusieurs modifications qui viennent améliorer les conditions de travail de tous les membres du syndicat. La modification majeure de cette nouvelle convention porte sur la clarification de l'acquisition de la permanence pour les employés. De plus, maintenant 8 employés sur 11 détiennent une permanence et une sécurité d'emploi.

Jocelyn Beaulieu, conseiller syndical

L'Ancienne-Lorette



De gauche à droite : Mmes Danielle Fortin, vice-présidente et Chantal Marin, présidente.

C'est en présence de M. le maire Émile Loranger que les représentantes du Syndicat des employé(e)s municipaux de L'Ancienne-Lorette (FISA) ont signé, le 16 juin dernier, une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans avec la Ville de L'Ancienne-Lorette.

Cette convention collective prévoit pour les salarié(e)s de la Ville, des augmentations de salaire d'un minimum de 2 % par année et pouvant aller jusqu'à 2,5 % pour l'année 2014. De plus, elle prévoit une diminution du nombre d'années de service continu nécessaire à l'obtention d'heures de vacances payées par l'employeur. Pour ce qui est des salariés temporaires, ces derniers verront dorénavant le nombre d'heures nécessaire à l'obtention de l'ensemble des droits prévus à la convention collective ainsi qu'à l'inscription sur la liste de rappel diminuer à 1 050 heures travaillées.

Enfin, une nouvelle procédure de classement et de reclassement basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques exigées par l'employeur de façon principale et habituelle fut introduite. Cette procédure permettra au syndicat d'intervenir sur la détermination du salaire applicable à un poste suite à sa création ou suite à des modifications permanentes par l'employeur.

Le comité syndical de négociation était formé, de façon permanente, de M^{mes} Chantal Marin (présidente) et Diane Fortin (vice-présidente) et fut assisté de leur conseiller syndical M^e Pierre-Alexandre Cyr.

M^e Pierre-Alexandre Cyr, conseiller syndical

Le "Membre" mis en vedette

Trois-Rivières



Robert Chapados, membre du Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières.

Au mois de juillet dernier, Robert Chapados a participé à un grand événement de cyclisme afin de ramasser des fonds pour lutter contre cette terrible maladie qu'est le cancer. Robert s'était engagé à collecter 2 500 \$ et a réussi à atteindre plus de 3 000 \$, par la participation de sa famille, de ses amis (5/7), et de la Ville de Trois-Rivières. Le Cyclo-défi a permis d'amasser plus de 6 millions de dollars en 2 jours, Incroyable! C'est pourquoi il a participé à cet événement pour faire quelque chose d'efficace contre le cancer nous dit-il. L'été prochain Robert tient à participer de nouveau à cette collecte de fonds qui se déroulera les 7 et 8 juillet 2012.

Cette cause lui tient à cœur, ayant perdu son père suite à cette maladie et plusieurs membres de sa famille et plusieurs de ses amis.

Robert nous mentionne « Le fait d'être en santé me permet d'aider les gens qui en ont besoin. On a tous un jour rencontré quelqu'un qui a vécu ou vit avec cette terrible maladie. »

Tu es une inspiration pour nous tous, Robert, félicitations pour ton implication.

Mot caché

C	S	R	U	E	L	U	O	C	E
A	A	C	T	E	G	F	O	I	E
R	E	J	O	I	E	N	E	R	V
A	U	T	O	M	N	E	R	E	E
C	A	R	N	U	S	E	R	I	R
T	T	A	S	I	R	B	A	T	I
E	A	V	S	A	N	N	E	E	S
R	S	A	I	S	O	N	A	M	U
E	M	I	N	U	T	E	O	L	T
V	I	L	L	E	N	I	O	T	A

A Abri Acte Années Automne	C Couleurs E Ecu	G Gens I Iota	M Métier Minute R Rêve Rire	T Travail Tau U Ut
C Caractère Connus	F Foi	J Joie Journal	S Saison	V Ville

Mot caché: _ _ _ _ _

Lors du dernier congrès, quatre postes étaient en élection au sein du conseil syndical. Ont été élus lors de cette rencontre (de gauche à droite);

Michel Pépin, président de l'Association des employés de secteurs financiers (AESF), élu au poste de représentant du secteur privé;

Réjean Gosselin, président du Syndicat des employés manuels de la Ville de Trois-Rivières, élu au poste de trésorier;

Alain Demers, vice-président du Syndicat du personnel de soutien scolaire De La Jonquière, élu au poste de représentant du secteur scolaire;

Jacques Gagnon, vice-président du Syndicat des employés de bureau de la Ville de Thetford Mines, élu au poste de vice-président.



La malbouffe près de chez vous

En mars dernier, la question posée par les chercheurs de l'Université McGill était la suivante : « Mange-t-on plus souvent dans les restaurants de fast-food quand il y en a plusieurs à 500 mètres de chez soi? » La réponse est positive pour 33 % des répondants.

Ceux qui ont répondu par l'affirmative à la question posée font partie des gens qui réagissent le plus fortement aux stimuli présents dans leur environnement.

Qui sont donc ces spécimens? En général, ce sont des personnes plus sensibles aux récompenses, celles qui font les choses simplement parce qu'elles sont amusantes et celles qui font tout simplement ce qui leur plaît.

L'étude démontre que ce sont principalement les jeunes, les moins scolarisés, les moins fortunés et les femmes qui ont les plus mauvaises habitudes alimentaires. En 2011, les statistiques révèlent qu'un canadien sur quatre est obèse. Il semble évident que de donner de l'information sur la nutrition et les conséquences d'une mauvaise alimentation ne suffit plus.

En lisant ces lignes, songez-vous à déménager?

Geneviève Marineau, conseillère syndicale

Concours - Mot caché...

Pour participer, trouvez le mot caché en mettant les 9 lettres dans le bon ordre, et courez la chance de vous mériter 1 des 5 prix offerts. Vous n'avez qu'à faire parvenir votre réponse, par courrier électronique, en mentionnant votre nom, votre adresse postale complète et le nom de votre syndicat.

Faites parvenir votre réponse avant le 31 décembre 2011 à:
unifier@fisa.ca

Voici les noms des gagnants du dernier numéro:

Manon Boucher du Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke

Johanne Daoust du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Salaberry-de-Valleyfield

Alexandre Lacasse du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec

Haingo Nirina Rasoamanarivo de l'Association des employés de secteurs financiers

Stéphane Tremblay du Syndicat du personnel de soutien scolaire De La Jonquière

La négociation raisonnée... quelle bonne idée!

...suite de la Une

La négociation conventionnelle présente des limites, dont la principale est de sacrifier le long terme (la qualité de la relation entre les parties en présence) au profit d'un bénéfice de court terme (la maximisation des gains).

D'autres problèmes peuvent être énoncés :

- les rapports de force et les techniques de négociation s'imposent aux dépens d'une analyse sur le fond du désaccord;
- l'accord est rarement satisfaisant pour toutes les parties en présence, ce qui crée des insatisfactions; les solutions sont rarement originales; la recherche du court terme bloque l'imagination; complaisance où la fermeté entraîne des réactions négatives en retour;
- quand les parties en présence sont nombreuses, le jeu des alliances et des blocages compromet le résultat.

Au final, les relations entre les parties peuvent être durablement compromises. C'est ce qui a conduit de nombreux négociateurs à rechercher une alternative. Ses principes sont les suivants :

- Il ne faut pas négocier sur des positions (les revendications et demandes initiales des parties prenantes) mais à partir de leurs intérêts sous-jacents. Les revendications sont rarement conciliables, ce qui conduit à des tractations et des marchandages insatisfaisants alors que les besoins le sont plus facilement, au prix d'un effort d'imagination;
- Il faut rechercher une solution gagnant-gagnant, c'est-à-dire un accord librement consenti et jugé équitable, et non pas un accord déséquilibré obtenu sous la pression;
- Il faut amener progressivement les parties en présence à considérer le conflit, non pas comme un rapport de force, mais comme un problème à résoudre en coopération;
- Il faut être conciliant avec les personnes et veiller en particulier à préserver leur amour-propre et leur dignité;
- Enfin, il faut séparer les phases de négociation en trois étapes : analyse, recherche de solutions et choix, de façon à gagner en efficacité dans le traitement du différend.

Guy Jacques, représentant - secteur municipal

À l'agenda

65^e Congrès

À l'Hôtel Tadoussac, du 6 au 8 juin 2012

Au service de ses membres depuis 1947

Québec info@fisa.ca
1778, boul. Wilfrid-Hamel, bureau 201
Québec (Québec) G1N 3Y8
Tél. : 418 529-4571 • 1 800 407-FISA Téléc. : 418 529-4695

Montréal info.montreal@fisa.ca
5878, rue Sherbrooke Est, bureau 203
Montréal (Québec) H1N 1B2
Tél. : 514 736-2787 • 1 800 353-FISA Téléc. : 514 736-2434

Saguenay info.saguenay@fisa.ca
2196, rue Perrier, bureau 101
Jonquière (Québec) G7X 9C9
Tél. : 418 547-9389 • 1 877 547-9389 Téléc. : 418 547-7143

www.fisa.ca

