

Négociation collective 101



JUILLET 2020



Contenu :

- Présentation de la négociation de la FPN
- Règles juridiques de la négociation de bonne foi
- Médiation
- Arbitrage de différends

Processus de résolution des litiges



Négociations



Comité de négociation du conseil d'administration

Rob (co-président), Dennis (co-président), Bobby, Brian, Pete, Trevor, Morgan, Stéphane, Pat



Professionnel

Bill, Chris, Nini, Andrew - négociation
D'autres professionnels pour fournir une expertise sur la rémunération, etc.

Obligation de négociier de bonne foi

Deux éléments connexes de l'obligation :

1. Obligation de négociier de bonne foi
 - Test subjectif
2. Faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective
 - Test objectif

Obligation de négociier de bonne foi

Négociation dure vs négociations de façade

Négociation dure : pousser fort pour ce que vous voulez obtenir

Négociations de façade : pousser fort pour éviter de conclure un accord

Il ne s'agit pas du caractère raisonnable des propositions, mais de la question de savoir si les propositions sont un indicateur d'une réticence à conclure un accord

Obligation de négociier de bonne foi

Limites à une plainte de « négociation de mauvaise foi »

- Pas une façon de remédier à un manque de pouvoir de négociation
- Les recours sont limités
 - Déclarations
 - Autre recours pour ramener les parties là où elles auraient été sans mauvaise foi

Obligation de négociier de bonne foi : gel prévu par la loi

« **Gel prévu par la loi** » : une interdiction de modifier les conditions d'emploi après le dépôt d'une demande d'accréditation et/ou d'un avis de négociation

- Test en deux étapes

1. Y a-t-il un changement à une condition ou à une condition d'emploi susceptible de figurer dans une convention collective?
2. Le changement correspond-il aux attentes raisonnables de l'unité de négociation parce qu'il est conforme aux « affaires comme avant » ou pour d'autres raisons?

Obligation de négociier de bonne foi

Quelques obligations spécifiques

1. Divulgation
2. Calendrier
3. Communication pendant la négociation
4. « Retour en arrière » et changements de position
5. Décideurs à la table
6. Propositions empoisonnées

Obligation de négociier de bonne foi

1. Divulgation

1. Doit divulguer des informations, lorsque demandé, pour permettre une « discussion rationnelle et éclairée »
 - Données salariales
 - Frais d'assurance et de retraite
 - Informations sur la santé et la sécurité

2. Doit divulguer les plans qui ont un « impact significatif » sur l'unité de négociation que le syndicat n'aurait pas pu prévoir, même sans qu'on le demande
 - Discussion vs décision - dépend de la nature du problème
 - Sujets : sous-traitance, fermeture d'usine, licenciements
 - Doit toujours faire preuve de diligence raisonnable - ne peut pas toujours espérer une divulgation

2. Calendrier

La *LRTSPF* requiert une réunion dans les 20 jours (déjà fait)


Après la première réunion, une obligation continue de se réunir dans les meilleurs délais

Aucune condition préalable à la négociation

- Par exemple, « ne vous présentez pas si vous n'acceptez pas X »

Obligation de négociier de bonne foi

NE VOUS ATTENDEZ
PAS À CE QUE CELA
SOIT RAPIDE!



Au moins 9 à 12 mois
restants dans cette
phase

3. Communication

Doit communiquer entre eux pendant la négociation

- Expliquer les positions
- Fournir une justification pour les positions (pas sur la norme objective, mais donner une raison)
- « une volonté commune des parties de discuter librement et pleinement de leurs positions respectives et, en cas d'opposition, de les justifier par des raisons »

4. « Retour en arrière »

- Ce n'est pas tous les cas de retour en arrière ou de dépôt sur la table de nouvelles demandes qui sont de mauvaise foi
- Mais, généralement, il s'agit de mauvaise foi à moins que cela soit justifié
 - Changement dans certaines circonstances externes
 - Réponse à la nouvelle demande de l'autre partie

5. Décideur à la table

Les négociations doivent se dérouler en présence de représentants suffisamment proches du décideur final pour que les préoccupations ne soient pas exprimées en vain

- Besoin d'un certain niveau d'autorité
- Un mandat clair
- Les comités doivent être autorisés à parvenir à un accord qui « sauf catastrophe politique inattendue » serait acceptable au regard des principes des deux parties
- Si un accord provisoire est conclu, doit agir de bonne foi pour le ratifier

Obligation de négociier de bonne foi

Propositions empoisonnées

- Pas sur le fond, mais sur la question de savoir si la proposition (et la pousser à l'impasse) montre une réticence à conclure une convention collective
- Par exemple :
 - Clauses de reconnaissance syndicale
 - Refuser de régler une impasse à moins que l'employeur n'annule le licenciement légal des grévistes
 - Composition de l'unité de négociation/format de la négociation

Objet de la négociation

- Secteur privé : peut négociier tout ce qui pourrait être une condition d'emploi
 - Sujets très limités qui ne peuvent pas être négociés à l'impasse (la portée de l'unité de négociation en est un exemple)

Obligation de négociier de bonne foi

Objet de la négociation

- Fonction publique fédérale : limites de l'objet de la négociation (art. 238.19)
 1. Adoption ou modification de toute législation (en dehors des crédits)
 - p. ex. Code de déontologie (nécessiterait une modification de la *Loi sur la GRC*)
 - Certaines questions liées au processus uniquement peuvent être négociées
 2. La durée ou la condition a été établie ou peut être établie en vertu de la *LEFP*, de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC*, de la *Loi sur la continuation des pensions de la GRC*, de la *LIAE*
 - Par exemple, aucune négociation de pensions
 - Contentieux actuel : cela inclut-il l'attribution de fonctions à la fonction publique « civile »

Négociation collective 101



Médiation - un seul médiateur (souvent de la Commission des relations de travail), qui aide les parties à parvenir à un accord volontaire

- Volontaire
- Peut être utile, en particulier pour préciser les problèmes

Arbitrage de différends

Arbitrage de différends conventionnels - le comité, généralement passif, recueille les preuves, ajourne et rend une décision.

Médiation-arbitrage - le comité aide plus activement les parties à parvenir à un accord volontaire

Arbitrage des différends : sensibilisation et stratégies

Facteurs clés de la médiation-arbitrage

1. L'arbitre interagit avec chaque partie en privé
2. L'arbitre pousse chaque côté - pas passif comme un arbitre conventionnel
3. Teste - pose des questions difficiles, vous oblige à préparer des réponses
4. La qualité de la recherche est primordiale - sur quoi basez-vous votre opinion?
5. Vous n'offenserez pas l'arbitre - certains sont très agressifs
6. Qualité de la décision généralement meilleure que l'arbitrage conventionnel
7. Aide à surmonter la nature conservatrice du processus
8. Les arbitres ne sont pas des experts - ils résistent aux problèmes particuliers (ou du moins les expliquent)

Arbitrage des différends : sensibilisation et stratégies

Les principes fondamentaux

1. **Réplication** - que gagnent les autres/conditions de travail pour des lieux de travail similaires
2. **Conservatisme** - pas de percées, résoudre les différends, ne faire que les ajustements nécessaires.
3. **Besoin démontré** - dites-moi pourquoi vous avez besoin d'un changement.
4. **Rémunération totale** - quels sont les coûts des changements - et comparaison entre les accords.
5. **Impact des résultats** - différences mesurables dans les résultats du règlement
6. **Comparabilité** - quels sont les groupes appropriés à examiner.

Arbitrage des différends : sensibilisation et stratégies

Critères légaux (principalement l'article 148)

- nécessité d'attirer des personnes compétentes et de les retenir dans la fonction publique afin de répondre aux besoins des Canadiens et Canadiennes (« **recrutement et rétention** »)
- nécessité d'offrir une rémunération et d'autres conditions d'emploi dans la fonction publique comparables à celles d'employés exerçant des professions similaires dans les secteurs privé et public, y compris toute variation géographique, industrielle ou autre que le comité d'arbitrage juge pertinente (« **comparabilité externe** »)
- nécessité de maintenir des relations appropriées en ce qui concerne la rémunération et les autres modalités et conditions d'emploi entre les différents niveaux de classification au sein d'une profession et entre les professions de la fonction publique (« **comparabilité interne** »)
- besoin d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables par rapport aux qualifications requises, au travail effectué, à la responsabilité assumée et à la nature des services rendus (« **responsabilité** »)
- état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada (« **économique** »)
- efficacité opérationnelle de la Gendarmerie royale du Canada (art. 238.21)

Arbitrage des différends : sensibilisation et stratégies

Quatre points :

1. L'arbitrage des différends n'est pas un « arbitrage », c'est une réplique.
2. Qualité de présentation - les détails ont toujours été nécessaires.
3. Pas une substitution à la négociation collective - n'y allez pas avec vingt objets de litige.
4. Comment les parties ont-elles résolu leurs différends en matière de négociation collective dans le passé?

Processus pour débiter l'arbitrage

1. Impasse
2. Faire une demande à la CRTESPF
3. Liste des termes et conditions encore en litige
4. La CRTESPF détermine si les termes et conditions peuvent être soumis à l'arbitrage des différends
5. Fournir un arbitre unique ou (dans presque tous les cas) un candidat
 - Si aucun accord ne peut être atteint sur un président du comité d'arbitrage, la Commission choisit

Arbitrage des différends : sensibilisation et stratégies

(Im) Sujets admissibles d'arbitrage des différends

- Voir plus haut concernant la portée de la négociation (art. 238.19)
 - Modification de la législation, du terme ou de la condition de certaines lois spécifiques
- En outre, ne peut pas requérir un jugement arbitral pour :
 - Organisation de la fonction publique, **catégories de membres**, **attribution des fonctions** et classification des postes et des personnes employées dans la fonction publique
 - Fonctions des membres qui sont des agents de la paix (art.238.04)
- Enfin, **aucun nouveau sujet** (peut modifier la proposition, mais ne peut pas ajouter de nouveaux termes ou conditions)

Arbitrage des différends : sensibilisation et stratégies

Règles de procédure une fois l'audience commencée

Procédure habituelle d'arbitrage - en chef, réponse, surréplique.

Des témoins experts pour des questions sur lesquelles le comité n'aurait naturellement pas d'expertise.

Les arbitres ont le pouvoir d'émettre des citations à comparaître, des présentations.

Les arbitres peuvent modifier le processus - ainsi médiation-arbitrage peut devenir arbitrage-médiation.

Les avocats auront une compréhension des problèmes, du style des arbitres et de l'historique de la prise de décision.

QUESTIONS?