
NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE



PARTIE PATRONALE

Cas rédigé par
Rachel Mance, directrice ressources humaines chez Corbec Québec
Et **Olivier Chartrand**, délégué syndicat santé et sécurité à la Section Local 5317 SCFP
Symposium GRH 2020 - Virtuel

PARTIE PATRONALE

FLEXIBILITÉ

Étant donné la nature volatile des opérations, la direction aimerait avoir une meilleure flexibilité de la part des employés.

L'objectif est d'instaurer un quart de fin de semaine avec la même main-d'œuvre en place, avec un préavis de 48 heures.

Le but est de pouvoir décider le mercredi précédent la fin de semaine, d'utiliser certains employés durant cette période, à temps régulier. Ce faisant, la direction ne serait plus dépendante du temps supplémentaire.

Cette demande est le résultat de quelques situations où tous les employés avaient refusé de faire de du temps supplémentaire dû à l'arrivée des bateaux pendant la fin de semaine, pour toute sorte de raison hors du contrôle de l'entreprise.

Dans la dernière année, la direction calcule que le temps supplémentaire effectué durant la fin de semaine équivaut à 46 fins de semaine sur 52. Ce sont des coûts non négligeables que le bureau chef aimerait voir leur terminal de Montréal diminuer.

Bien entendu, la compagnie s'attend à ce que le syndicat demande des primes pour le quart de fin de semaine. La seule directive que la haute direction a donnée à la direction du terminal est la suivante : garder le plus bas possible les coûts tout en ayant la flexibilité possible.

Le siège social laisse la direction du terminal la liberté de gérer l'application de ce nouvel horaire de travail via les négociations. L'objectif est de garder les coûts les plus bas possibles en trouvant une solution à la flexibilité.

LES VÊTEMENTS

L'entreprise souhaite continuer à octroyer 250\$ par année pour l'achat des vêtements. Ce sujet n'a pas été clos lors des dernières discussions. La compagnie compte utiliser cette section comme monnaie d'échange pour la clause du quart de fin de semaine.

En effet, la compagnie considère que l'investissement est moins important considérant que ce n'est pas tous les employés qui utilisent le montant à son maximum chaque année. Autour de 80% des employés utilisent le montant au complet. L'autre 20% ne le dépense qu'une fois aux 2 ans.

RÉGIME DE RETRAITE

L'entreprise souhaite uniformiser le programme de régime de retraite. Ailleurs au Canada, la compagnie paie 6% du salaire de base annuel. La haute direction est ouverte à donner les mêmes avantages au niveau du régime de retraite.