
NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE



INFORMATIONS COMMUNES

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

MISE EN CONTEXTE

ENTREPRISE

Notre réseau agricole mondial de premier plan est entièrement intégré et relie les producteurs aux consommateurs en leur fournissant des produits agricoles durables, traçables et dont la qualité est vérifiée.

En Amérique du Nord, Vrac est l'un des principaux commerçants-distributeurs de céréales et d'oléagineux, de légumineuses et de coton. Nous sommes les fiers partenaires de producteurs au Canada, aux États-Unis et au Mexique et nous les relierons à des marchés dans 60 pays.

Les activités d'affaires nord-américaines de Vrac sont basées à Regina, en Saskatchewan. Nos forces comprennent les meilleurs systèmes de commercialisation, installations et capacités de logistique et de traitement dans l'industrie, y compris un vaste réseau mondial de bureaux de commercialisation dans plus de 30 pays.

Chez Vrac, nous sommes des spécialistes du grain et nous offrons aux producteurs une valeur ajoutée grâce à nos capacités inégalées de commercialisation, à nos prix concurrentiels, à notre agilité ainsi qu'à notre capacité d'assumer la responsabilité de l'exécution des contrats.

Les producteurs nous font confiance depuis plus de 100 ans en raison de notre expertise et de notre offre de services adaptée aux besoins uniques de chaque client. Nous leur permettons de bénéficier de notre connaissance exhaustive du marché mondial, ainsi que d'outils pratiques dont les producteurs ont besoin : les produits de gestion du risque de Vrac, des données d'analyse du marché, des prix en temps réel et des technologies brevetées.

Nous sommes un acteur clé dans l'une des industries les plus importantes au monde et nous sommes pleinement engagés à travailler avec nos agriculteurs, nos utilisateurs finaux et nos partenaires de l'industrie afin d'assurer un brillant avenir à l'agriculture.

La Compagnie Vrac exploite un réseau de silos à grains, d'installations de traitement de cultures spéciales, d'usines de transformation et de terminaux portuaires à travers le Canada et dans certaines régions des États-Unis et du Mexique.

Nous nous engageons à assurer l'excellence dans nos exploitations. Au cours des dernières années, nous avons fait d'importants investissements dans notre réseau d'actifs afin d'assurer que les bons actifs sont aux bons endroits en vue d'offrir à nos clients un service de qualité exceptionnelle.

Plus précisément, elle est une entreprise Pancanadienne de compétence fédérale dans le transport de grains en vrac établie à Montréal depuis 2011 seulement. Ceci est la 2^e négociation depuis le transfert de l'accréditation syndicale entre le Port de Montréal et le terminal de Montréal de la Compagnie Vrac.

Étant une entreprise de transport maritime, la température a un impact direct sur les opérations. Ils doivent arrêter tout dès qu'il pleut, neige ou qu'il y a des vents de plus de 60 km/h. De plus, les opérations sont directement reliées avec l'arrivée et les départs des bateaux. C'est-à-dire, si les

bateaux arrivent au port de Montréal durant la fin de semaine, ils se doivent d'être déchargés immédiatement. De très grands frais sont facturés à la compagnie en cas de retard dans les opérations.

Le coût pour garder un bateau au quai est en moyenne 20,000\$ par jour. Les frais varient selon la grosseur.

Les horaires de travail sont standards. Deux quarts de travail de 8 heures du lundi au vendredi sont établis à l'année. Les articles liés aux horaires de travail se trouvent en annexe.

La convention collective dispose d'un article concernant la création d'un quart de jour, soir ou nuit, afin de répondre aux besoins de l'entreprise. Celle-ci est écrite de façon à permettre à la compagnie une certaine liberté lorsque nécessaire.

Ceci étant dit, l'application a toujours été la même depuis longtemps. Les superviseurs avertissaient les employés une semaine à l'avance et demandaient aux plus anciens s'ils voulaient aller de nuit pendant une période de 2 à 4 semaines. Il n'y a jamais eu de problématique quant à la façon de faire jusqu'à présent. L'article lié à la détermination des jours et des heures de travail se trouve en annexe.

L'ENGAGEMENT DE VRAC INC. ENVERS LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Guidé par nos valeurs, notre objectif est d'assurer que notre personnel soit aussi diversifié que les personnes que nous servons. Vrac s'engage à assurer l'équité en matière d'emploi et à offrir un environnement de travail sécuritaire, inclusif et respectueux, sans discrimination ni harcèlement. Nous voulons assurer à tous l'accès à des possibilités d'emploi ou des avantages sociaux s'il n'y a d'indications contraires pour des raisons liées aux compétences, et ce notamment, pour les personnes susceptibles de faire face à ces obstacles qui font partie de quatre groupes désignés : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Nous reconnaissons les avantages de favoriser la diversité au sein de notre personnel et nous chercherons toujours à valoriser pleinement les capacités, les compétences, les expériences et les antécédents culturels de chaque individu.

Vrac a créé des bourses d'études pour soutenir les étudiants de niveau postsecondaire et des employés futurs potentiels. Cet investissement continu dans l'apprentissage et l'éducation soutient les étudiants qui aspirent à occuper les postes qu'occupent actuellement des employés de Vrac à l'échelle de la société. Parallèlement à l'engagement de Vrac envers la diversité et l'inclusion, de nombreuses bourses d'études Vrac ont été consacrées aux membres de ces groupes désignés, et en particulier les peuples autochtones et les personnes handicapées.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

La Compagnie Vrac emploie 53 employés syndiqués répartis sur des quarts de travail de jour et de soir. La liste des postes ainsi que les salaires négociés à la dernière convention sont en annexe.

Le quart de soir a une prime de 0.75\$/heure et la prime de nuit est de 1.25\$/heure.

Le temps supplémentaire est calculé de la façon comme établi à l'article 11.6 Temps supplémentaire à l'annexe.

La moyenne d'heure travaillée des syndiqués varie entre 50 et 60 heures par semaine, selon la température.

Les employés qui sont embauchés commencent au bas de l'échelle comme manœuvres. La compagnie affiche des postes de niveau salarial plus élevé selon les besoins opérationnels. Le poste est attribué à la personne ayant appliqué qui a le plus d'ancienneté.

Aucune qualification n'est requise puisque les employés sont formés à l'interne. Les seuls critères d'embauche qui s'appliquent sont :

- Avoir un casier judiciaire vierge;
- Ne pas prendre de drogue;
- Être en mesure de lever 50lbs;
- Détenir un diplôme d'étude secondaire;
- Ne pas être allergiques aux différents produits que La Compagnie Vrac exploite.

Des tests à l'embauche sont faits afin de s'assurer que les nouveaux employés respectent chacun de ces critères d'embauches.

La moyenne d'âge des employés est de 35 ans. Beaucoup d'activités sont organisées par les employés pour se voir à l'extérieur du contexte du travail, avec leurs jeunes familles. La chimie entre les employés est importante et ils se considèrent comme une équipe.

L'ambiance de travail a généralement été bonne pendant la durée de la convention entre la direction, les superviseurs et les syndiqués. Un changement à la direction du terminal a changé les choses dans les mois précédents le début de la négociation.

Vous avez accès à la politique en sante sécurité, à titre informatif, en annexe 2.

LA NÉGOCIATION

La négociation est en cours depuis déjà un an. Certaines clauses ont déjà été négociées et finalisées, dont une augmentation de salaire de 2% par année pour la durée de la convention collective. Les deux parties sont heureuses de cette entente.

Depuis quelques semaines par contre, les relations de travail se sont envenimées. Cette tension est palpable autant autour de la table de négociation que sur le plancher. Au point que les discussions entre les deux parties sont maintenant au point mort.

Le syndicat détient un vote fort (de 98%) de grève. Des moyens de pression ont commencé sur le plancher des deux parties.

D'un côté, les employés syndiqués ont commencé à refuser de faire du temps supplémentaire. De l'autre côté, des avis disciplinaires pour toute anicroche dont des lettres pour insubordination sont distribuées.

Considérant les coûts pour l'entreprise et la moyenne d'âge des employés, les représentants des 2 parties ne veulent pas se rendre au conflit de travail. Ils doivent s'entendre rapidement avant que les choses dégénèrent encore plus, surtout sur le plancher.

ANNEXES

ANNEXE 1

Article 11 – Semaine et heures de régulières de travail

11.1 Semaine normale de travail

- a. La semaine normale de travail est de 40 heures, composée de cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi inclusivement, pour les travailleurs de jour et les travailleurs de soir, puis du dimanche soir au vendredi matin pour les travailleurs de nuit.

11.2 Journée de travail

- a. Les relais de jour

La journée de travail pour les travailleurs des relais de jour est de huit (8) heures, entre :

- i) 8h00 à 17h00, avec une (1) heure non rémunérée pour une pause; ou
- ii) 7h00 à 15h00 avec une pause rémunérée de 20 minutes; ou
- iii) 8h00 à 16h00 avec une pause rémunérée de 20 minutes.

Néanmoins, une personne salariée travaillant de 8h00 à 17h00 requise de travailler pendant sa pause est rémunérée pour l'heure complète, conformément à l'article "temps supplémentaire". Dans un tel cas, la personne salariée pourra prendre une pause de 20 minutes avec paie au moment déterminé par l'Employeur.

- b. Les relais de soir

La journée de travail pour les relais de soir est de huit (8) heures consécutives réparties entre les heures suivantes pour chaque relais :

- i) 15h00 à 23h00; ou
- ii) 16h00 à 24h00

Avec une pause de 20 minutes sans perte de salaire, sur le lieu de travail, au moment déterminé par l'Employeur,

- c. Les relais de nuit

La journée de travail pour les relais de nuit est de huit (8) heures consécutives, réparties entre les heures suivantes pour chaque relais;

- i) 23h00 à 7h00; ou
- ii) 0h00 à 8h00

Avec une pause de 20 minutes sans perte de salaire, sur le lieu du travail, au moment déterminé par l'Employeur.

11.3 Détermination des jours et des heures de travail

a. Détermination des jours et des heures de travail

Pour les personnes salariées assignées sur les relais de jour, soir ou nuit, à moins de circonstances extraordinaires, l'Employeur maintiendra les jours et les heures de travail pour une période minimale de sept (7) jours.

11.4 Rotation des relais

L'employeur déterminera la rotation des horaires des relais de travail et agira raisonnablement dans sa considération des demandes de changement d'horaire ou de relais venant des personnes salariées, sous réserve de l'efficacité des opérations du terminal.

11.5 Paie de présence

Toute personne salariée cédulée pour travailler et se présentant au travail doit recevoir au moins quatre (4) heures de travail ou quatre (4) heures de paie au taux prévu par cette convention collective.

11.6 Temps supplémentaire

- a. Du lundi au vendredi, toute personne salariée requise de travailler en dehors des heures régulières de la journée de travail reçoit temps et demi.
- b. Le samedi jusqu'à 15 heures, toute personne salariée requise de travailler reçoit du temps et demi
Le samedi après 15h et le dimanche, toute personne salariée requise de travailler en dehors des heures régulières reçoit temps double du taux horaire applicable.
- c. La personne salariée travaillant le dimanche et étant assignée sur le relai de nuit est payée à taux simple.
- d. Un jour férié, toute personne salariée requise de travailler reçoit temps double.

11.7 Surtemps minimum

- a. Du lundi au vendredi inclusivement
 - i) Toute personne salariée appelée au travail ou requise de se présenter au travail avant le début de son horaire quotidien reçoit un minimum d'une (1) heure de paie à temps et demi au taux horaire applicable, si le travail est pour une (1) heure ou moins.
 - ii) Toute personne salariée appelée au travail ou requise de se présenter au travail avant le début de son horaire quotidien reçoit, pour les heures travaillées, une paie à temps et demi au tau du taux horaire applicable.
 - iii) Toute personne salariée rappelée au travail après avoir quitté les lieux reçoit au moins quatre (4) heures de paie à temps demi au taux horaire applicable.

b. Samedi et dimanche

Toute personne salariée, à l'exception des personnes salariées sur les relais de nuit, appelée au travail le samedi et le dimanche reçoit au moins quatre (4) heures de paie au taux de temps supplémentaire prévue à l'article 11.6b) de cette convention collective.

c. Relais de nuit

Les travailleurs sur les relais de nuit, appelés au travail durant leurs jours de repos hebdomadaire, reçoivent au moins quatre (4) heures de paie au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 11.6b) de cette convention collective.

11.8 Allocation de repas (temps supplémentaire)

Une personne salariée requise d'effectuer du temps supplémentaire pendant plus d'une (1) heure en continuité avec sa journée normale de travail reçoit une allocation de repas de 14,00\$, à moins que l'Employeur ait donné un préavis d'une (1) journée quant à la nécessité du temps supplémentaire requis.

ANNEXE 2 – POLITIQUE SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET L'ENVIRONNEMENT

Vrac Inc. est une entreprise agroalimentaire importante, avec des activités étendues sur l'ensemble de l'Amérique du Nord. Chez Vrac, nos valeurs fondamentales et nos profondes convictions sur la sécurité, la santé et l'environnement font partie intégrante de nos processus de conception, d'application et de travail.

Nous nous engageons à préserver l'environnement, la santé et la sécurité de nos employés, de nos clients, de nos entrepreneurs et des populations concernées par nos activités commerciales.

Notre objectif est :

- D'éviter les dommages corporels,
- De nous prémunir de tout effet néfaste sur la santé; et
- De réduire l'impact sur l'environnement.

Nous respectons toutes les lois, tous les règlements et programmes et toutes les procédures internes en vigueur, et nous participons aux initiatives gouvernementales et industrielles dont le but est d'améliorer l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de nos employés.

Nous devons :

- Créer des conditions de travail où tous les emplois peuvent être effectués dans le respect de l'hygiène et de la sécurité;
- Organiser notre activité et nos opérations afin d'éviter tout accident ou toute maladie professionnelle; et
- Réduire les déchets et les émissions, et promouvoir la préservation des ressources et la protection de l'environnement.

Nous sommes tous responsables du bon fonctionnement de notre système de protection de l'environnement et de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

PRINCIPES DIRECTEURS

1. Engagement envers l'organisation
 1. Intégrer les valeurs de l'entreprise dans le domaine de l'environnement, de la sécurité et de la santé, et sa culture, qui reconnaît qu'il est indispensable, pour améliorer de ses activités commerciales, de respecter le devoir d'excellence dans l'environnement, la sécurité et la santé.
2. Systèmes et normes de gestion
 - a. Développer et mettre en œuvre un programme complet sur l'environnement, la santé et la sécurité incluant les meilleures pratiques adoptées dans le secteur, établissant des normes opérationnelles, des directives et des responsabilités que nos employés doivent respecter dans l'accomplissement de leur tâche.
3. Responsabilité

- a. Créer des comités chargés de l'environnement, de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail dans tous les services d'activités, dont l'objectif est de consulter et d'encourager la participation de chaque employé à tous les niveaux à l'aide de programmes intégrés, de procédures et de protocole de compte-rendu qui favorisent la responsabilité interne et mesurent les résultats des activités.
4. Gestion des risques et protection civile
 - a. Évaluer et gérer les effets néfastes de toutes nos activités à l'aide : d'une évaluation préalable des approvisionnements, d'une reconnaissance des risques, du contrôle, de l'entretien et de la réparation de nos usines de production, de nos bâtiments et de nos propriétés; après toute cessation d'activité, œuvrer pour un déclassé responsable.
 - b. Prendre les dispositions nécessaires en cas d'urgence en relation avec les autorités locales, les services d'urgence et les populations avec lesquelles nous travaillons.
 5. Conformité
 - a. S'efforcer de satisfaire voire dépasser les exigences de la législation en vigueur et des codes du travail en tant que valeur d'entreprise; participer en collaboration avec les associations industrielles et gouvernementales au processus de développement.
 6. Éducation et formation
 - a. Apporter aux employés, et le cas échéant, aux clients, fournisseurs et entrepreneurs, tous les outils, le matériel, la formation et le développement nécessaires à chaque fonction; les directeurs doivent veiller à ce que la formation du personnel soit menée régulièrement et en fonction des besoins.
 7. Gestion des incidents
 - a. Encourager les employés et les aider à signaler un incident le plus vite possible, y compris les incidents qui pourraient porter atteinte à l'environnement, créer des maladies, entraîner des blessures, enquêter pour déterminer quelles en sont les causes et prendre des mesures correctives rapides et efficaces pour éviter que cet incident ne se reproduise.
 - b. Prendre rapidement en charge, mais sans précipitation, les employés victimes de blessures à l'aide de programmes d'intervention, attribuer aux employés un juste montant d'indemnités, sans oublier une période de convalescence efficace pour qu'ils puissent reprendre leur travail de façon durable et sûre.
 8. Gestion responsable de l'environnement
 - a. Évaluer les aspects environnementaux de nos activités afin de fournir des produits et des services sans impact écologique nuisible, sans danger, sans surconsommation d'énergie, recyclables, réutilisables et jetables sans risques, promouvoir la sécurité de leur utilisation, transport, entreposage et de leur mise au rebut par nos clients.
 9. Surveillance, inspection et analyse

- a. Organiser régulièrement des audits de conformité et des inspections sur les risques liés aux conditions de travail afin d'identifier, évaluer et supprimer ces risques, vérifier que la gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité est efficace.

10. Amélioration continue

- a. Montrer notre engagement en matière d'amélioration continue de la politique et des programmes relatifs à l'environnement, la santé et la sécurité, du respect de la sécurité en fonction des développements réglementaires et techniques, de la connaissance scientifique, des besoins des clients et des attentes de la population en stimulant l'ouverture et le dialogue avec tous les acteurs concernés.

ANNEXE 3

Liste des postes et salaire des 4 dernières années

| Postes | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Année 4 |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Mécaniciens | 34,72\$ | 35,80\$ | 36,52\$ | 37,25\$ |
| Électriciens | 36,17\$ | 36,89\$ | 37,63\$ | 38,38\$ |
| Opérateurs de chargeuses | 31,65\$ | 32,28\$ | 32,93\$ | 33,59\$ |
| Opérateurs spécialisés | 31,65\$ | 32,28\$ | 32,93\$ | 33,59\$ |
| Opérateurs d'équipement électroniques | 31,65\$ | 32,28\$ | 32,98\$ | 33,59\$ |
| Préposé aux opérations | 29,24\$ | 29,82\$ | 30,42\$ | 31,03\$ |
| Manœuvres | 25,59\$ | 26,01\$ | 26,62\$ | 27,16\$ |