ACPPU
Actualité en négociation

AOÛT 2014 | NO 41

Aperçu

Symptômes et tendances

Recours et redressements

Comment reconnaître la négociation de mauvaise foi et y réagir

Dans tous les ressorts canadiens, la remise d'un avis de négociation collective impose une obligation de négocier à l'employeur et au syndicat. Les parties ne sont pas assujetties, comme cela est le cas aux États-Unis, à une « obligation permanente de négocier » les enjeux importants pendant la durée d'une convention collective. Il n'y a pas véritablement de circonstances qui amèneraient les parties à renégocier ou à revoir les clauses d'une convention collective en vigueur, sauf l'adoption, dans certains ressorts, de dispositions législatives de portée restreinte prescrivant l'obligation de négocier l'introduction de changements technologiques, ou bien des négociations en cours de convention collective si l'employeur y consent. Les discussions qui ont lieu pendant les négociations sont donc d'une importance capitale, car elles déterminent les conditions d'emploi pendant toute la période visée par la convention collective.

Le contenu précis de l'obligation de négocier diffère d'un ressort à l'autre. Toutefois, d'une manière générale, l'obligation de négocier comporte deux éléments distincts et concomitants : une obligation de négocier de bonne foi et une obligation de faire des efforts raisonnables pour conclure une convention collective. En définissant et en interprétant la portée de l'obligation de négocier, les commissions des relations du travail ont établi clairement que cette obligation n'a pas pour objet de rééquilibrer les pouvoirs de négociation. Une négociation serrée, voire agressive, ne constitue pas intrinsèquement une violation de l'obligation de négocier.

Lorsqu'une commission des relations du travail est saisie d'une plainte pour négociation de mauvaise foi, elle est très réticente à évaluer le caractère raisonnable des offres de l'une ou l'autre des parties, ou à imposer son appréciation du contenu de la négociation. La « bonne foi » et les « efforts raisonnables » sont des conditions visant à garantir, au plus, que (1) l'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent négociateur exclusif, et que (2) les parties s'engagent dans une discussion complète, libre, honnête et rationnelle de leurs différends. Dans la mesure où elles respectent ces conditions, les parties sont libres de négocier serré, d'être résolument en désaccord et d'utiliser leur pouvoir économique de faire la grève ou de décréter un lock-out, conformément à la loi du travail applicable.

ACPPU
ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ
2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tél 613/820-2270 *Téléc* 613/820-7244 *Courriel* acppu@caut.ca

www.acppu.ca

cope225sepb.ca

En règle générale, les commissions des relations du travail ont moins tendance à intervenir dans les négociations entre deux parties qui ont établi une relation de négociation durable et adulte. Elles sont plus susceptibles de constituer une voie de recours lors de la négociation d'une première convention. Bien que l'on ait rarement la preuve directe qu'un syndicat a été brisé, les commissions des relations du travail examinent les circonstances entourant la réaction de l'employeur à une syndicalisation récente.

Les mesures de redressement accordées par une commission ont, le plus souvent, une portée très restreinte. Une commission peut, par exemple, déclarer qu'une partie a enfreint la loi applicable ou exiger d'une partie qu'elle retire une disposition qui, dans les circonstances, est illégale. Une commission saisie d'une plainte pour manquement à l'obligation de négocier n'impose une convention collective que dans des circonstances exceptionnelles, puisque tel est l'objet des lois relatives à l'arbitrage des différends.

Symptômes et tendances

Les symptômes et les tendances qui ont amené des commissions des relations du travail à conclure à un manquement à l'obligation de négocier sont expliqués ci-après. Il importe cependant de préciser qu'une commission des relations du travail est peu susceptible d'étudier isolément chaque incident. Elle évaluera plutôt l'ensemble des circonstances entourant les négociations, et prêtera une attention particulière à l'existence ou non d'autres pratiques de travail déloyales.

1. Les « négociations de façade »

Cette expression sert à décrire le comportement d'une partie qui feint de négocier alors qu'elle n'a nullement l'intention de conclure une convention collective. Depuis toujours, cette attitude est particulièrement préoccupante pendant les négociations d'une première convention collective. Les comportements ci-dessous illustrent les négociations de façade :

a) des offres manifestement déraisonnables qui ne sont pas justifiées pour le bon fonctionnement de l'entreprise, en particulier lorsqu'elles sont incendiaires, comme il faut s'y attendre;

b) l'adoption de positions rigides sur des enjeux essentiels des négociations sans justification apparente pour le bon fonctionnement de l'entreprise;

c) une modification apportée à une position qui, de par sa nature, est spécialement destinée à être rejetée;

d) des efforts pour faire échouer la signature d'un mémoire d'entente en recommandant vivement son rejet au groupe qui doit le ratifier.

Certains de ces comportements peuvent aussi être invoqués pour étayer une plainte selon laquelle une partie ne fait pas des efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

2. Les communications directes avec les employés

Dès qu'un syndicat est accrédité, un employeur ne peut pas négocier directement avec les employés membres de l'unité de négociation. Un employeur est généralement libre de tenter de « mettre les choses au clair » en expliquant sa position de négociation aux employés. Cependant, il ne peut pas :

a) faire de nouvelles offres aux employés avant que le syndicat n'ait pu répliquer;

b) inviter les employés à répondre directement à ses offres;

c) tenter de savoir ce que les employés pensent de ses offres, soit en leur parlant directement ou en noyautant le syndicat.

3. Les attaques à la crédibilité du syndicat

Voici des exemples de comportements qui contreviennent à l'obligation de négocier :

a) négocier dans le but de protéger les employés qui, selon l'employeur, s'opposent au syndicat, ou dans le but de fomenter la dissension au sein de l'unité de négociation, sans raison valable pour le bon fonctionnement de l'entreprise;

b) véhiculer le message selon lequel les employés paieront le prix de leur adhésion à un syndicat tant qu'ils en seront membres;

c) mettre en œuvre de nouvelles conditions d'emploi avant que les négociations avec le syndicat aboutissent à une impasse.

4. Les tentatives pour dicter ou négocier la composition du comité de négociation du syndicat

L'employeur peut refuser de négocier avec un représentant autorisé du syndicat au motif qu'il est un employé, qu'il n'est pas un employé, qu'il est membre d'une autre unité de négociation ou qu'il est l'employé d'un concurrent.

5. La négociation de revendications illégales ou inappropriées jusqu'à l'impasse

Les revendications qui sont intrinsèquement illégales sont chose rare. Toutefois, il a déjà été jugé qu'il est, à première vue, illégal de revendiquer qu'un syndicat tienne un vote de ratification lorsque la loi ne l'exige pas. Exception faite des revendications manifestement illégales,

presque toute question peut faire l'objet d'une offre dans des négociations. Certaines offres peuvent vraisemblablement être jugées illégales lorsqu'elles sont négociées jusqu'à l'impasse. Elles peuvent notamment toucher les points suivants :

a) la modification de la catégorie ou des catégories d'employés représentées par une unité de négociation;

b) l'acceptation par le syndicat d'une clause de sécurité syndicale, d'une clause d'arbitrage ou de toute autre clause prévoyant moins de protection que la protection minimale imposée par la loi;

c) l'exclusion de l'employeur successeur ou lié du champ d'application de la convention collective;

d) l'admission dans les rangs du syndicat des employés exclus du champ d'application de la loi sur les relations de travail applicable.

6. Le défaut de communiquer de l'information pertinente ou de répondre honnêtement aux demandes de renseignements

a) En général, si un syndicat demande un renseignement précis pertinent dans le cadre des négociations, l'employeur doit lui communiquer ce renseignement;

b) Si un syndicat interroge l'employeur au sujet de ses projets, l'employeur doit lui répondre honnêtement;

c) En outre, dans certains ressorts, un employeur a l'obligation de révéler les décisions qu'il a déjà prises (ou qui sont assez fermes) et qui auront des conséquences importantes pour l'unité de négociation, comme la fermeture d'une usine ou d'une installation.

7. Les comportements violents et insultants

L'opposition et le manque de tact au cours des négociations ne sont pas des manquements à l'obligation de négocier. En règle générale, les commissions des relations du travail interviennent seulement si les manifestations de violence et les insultes sont tellement flagrantes qu'elles constituent un outrage équivalant au refus de reconnaître le statut de la partie adverse à la table de négociation.

8. Le refus de discuter

Les parties sont tenues d'engager une discussion complète, rationnelle et honnête. Une partie est en défaut dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

a) elle ne justifie pas entièrement une position de négociation après qu'on le lui a demandé;

b) elle refuse d'écouter ou d'examiner les objections de l'autre partie à une position de négociation;

c) elle insiste pour discuter d'un point à l'exclusion de tous les autres;

d) elle refuse de discuter d'autres questions tant qu'un point particulier n'est pas entièrement réglé.

9. Le recul ou la modification de sa position

Des comportements comme le recul ou la modification d'une position ne contreviennent habituellement pas à l'obligation de négocier. Toutefois, ils peuvent constituer un manquement à cette obligation dans des cas graves, notamment lorsque le changement de position entraîne l'élimination prévisible du cadre décisionnel à la table de négociation ou, comme il a été mentionné précédemment, lorsqu'il s'inscrit dans un modèle de négociation de surface. En voici des exemples :

a) l'ajout de plusieurs revendications nouvelles après que toutes les questions semblent avoir été réglées (ce faisant, on change les règles du jeu);

b) le recul par rapport aux ententes sur des clauses importantes, une contravention flagrante des règles de base convenues par les parties.

10. L'omission de se réunir

Les parties doivent être raisonnablement disponibles pour les négociations. Des comportements comme ceux qui suivent sont révélateurs de la mauvaise foi ou du défaut de faire des efforts raisonnables :

a) l'annulation répétée des réunions ou le fait de les abréger constamment;

b) l'interruption arbitraire d'une réunion;

c) une non-disponibilité persistante;

d) le refus de répondre aux nouvelles offres de règlement qui ouvrent la voie à un compromis;

e) le refus d'assister à une réunion de conciliation.

11. L'insistance à appliquer un processus de négociation long, répétitif et stérile

12. La délégation à la négociation de représentants qui n'ont pas véritablement le pouvoir de négocier

Cette pratique contribue non seulement à ralentir inutilement le processus, mais aussi à nier aux employés un moyen par lequel ils peuvent exprimer leurs ambitions aux décideurs compétents.

Le syndicat a le droit de s'attendre à ce que le négociateur de l'employeur soit parfaitement au courant des intentions de l'employeur concernant la continuité de ses activités (p. ex., l'interruption ou la modification sensible d'un programme, ou d'une partie ou de la totalité de l'établissement). Le négociateur ne peut plaider l'honnêteté de ses réponses pour pallier sa méconnaissance des intentions de l'employeur.

Recours et redressements

Les membres de l'équipe de négociation qui prennent des notes devraient conserver des descriptions détaillées des comportements qui peuvent illustrer une tendance à violer l'obligation de négocier. Ces notes peuvent également être utiles pour interpréter la convention collective, puisque les observations formulées pendant les négociations pourraient donner naissance à un estoppel ou éclaircir les formulations ambiguës. Bien entendu, ces notes devraient être datées et conservées comme un document original.

Il importe de se rappeler que des accusations de mauvaise fois portées contre des négociateurs créent énormément de tension et peuvent faire dérailler les négociations. Comme il a été indiqué plus haut, le recours accordé pourrait ne donner lieu qu'à un redressement limité et vraisemblablement pas à une convention collective. Par conséquent, il faut recourir au processus de plainte avec modération et par la force des choses. Par ailleurs, lorsque vous êtes convaincu, après mûre réflexion, de la mauvaise foi de l'employeur, vos questions sur les raisons de son comportement peuvent faire ressortir que ce comportement est injustifiable, et il peut être bénéfique de manifester votre opposition. Même si l'expression de votre opposition ne règle pas la question à la table de négociation, elle peut être un élément utile auprès de la commission des relations du travail.

Si les mesures officieuses échouent, il faudra peut-être faire appel à la commission des relations du travail. Il faut se rappeler qu'il peut s'écouler de nombreux jours avant que la cause soit entendue, ce qui peut entraîner des frais considérables.

Lorsqu'une plainte est accueillie favorablement, les mesures de redressement imposées peuvent être les suivantes :

a) une déclaration selon laquelle l'employeur a violé la loi applicable;

b) une directive enjoignant à l'employeur de cesser de violer la loi, ce qui peut entraîner, par exemple, le retrait des offres incendiaires déposées à la table de négociation;

c) une directive enjoignant à l'employeur d'élaborer et de présenter une projet complet de convention collective qu'il est prêt à ratifier;

d) une directive enjoignant à l'employeur d'expliquer ce projet au syndicat, vraisemblablement à une réunion convoquée par un médiateur;

e) une directive enjoignant aux parties de continuer à se rencontrer selon les instructions d'un médiateur pour négocier une convention collective;

f) une directive enjoignant à l'employeur d'accorder au syndicat un accès raisonnable aux babillards des employés;

g) une directive enjoignant à l'employeur d'afficher un avis conforme aux prescriptions de la commission établissant qu'il a contrevenu à la loi;

h) une directive enjoignant à l'employeur de rembourser au syndicat et aux membres de l'unité de négociation toutes les sommes pour lesquelles il peut être raisonnablement démontré qu'elles ont été perdues parce que l'employeur a violé la loi. Ces pertes comprennent aussi celles qui découlent du fait d'avoir été empêché de négocier une convention collective ainsi que les intérêts afférents;

i) une directive enjoignant à l'employeur d'exécuter la convention collective si une entente est intervenue concernant toutes les modalités importantes.

Il importe de faire remarquer que les redressements peuvent varier d'un ressort à l'autre. Des dommages-intérêts ont été accordés en Colombie-Britannique et en Ontario. La commission ontarienne fait cependant preuve de prudence dans l'octroi de dommages-intérêts, les limitant aux cas plus flagrants de violation de la loi.■

ACPPU