



INFO NEGO

25 septembre 2024 – INFO-NÉGO #11-1

Guide d'intervention sur les moyens de pression

Cet Info-Négo est le premier d'une série qui visera à passer en revue les différents chapitres du *Guide d'interprétation sur les moyens de pression exercés dans les milieux de travail des CPE*. Ce guide a été conçu pour soutenir les directions de CPE dont les employés sont syndiqués, en les informant de leurs droits et de leurs responsabilités tout au long des négociations collectives.

Pendant les périodes de négociation, les discussions se déroulent généralement dans un climat de respect mutuel. Cependant, il peut arriver que le syndicat exerce des moyens de pression pour faire valoir ses revendications. Il est donc crucial pour les directions de CPE de comprendre quelles actions sont tolérables, quelles sont légales, et comment y réagir adéquatement.

Chaque Info-Négo abordera un aspect spécifique des moyens de pression. Ce premier numéro d'une série de sept (7), présente les principes de base pour mieux comprendre le contexte légal des négociations et préparer les gestionnaires à faire face aux défis qui pourraient survenir.

Chapitre 1 : Quelques grands principes

1.1 Les droits des salariées

Selon le Code du travail (C.t.), les salariés ont le droit de s'associer et de participer aux activités syndicales, y compris les négociations collectives. Ce droit inclut la possibilité d'exprimer leurs revendications dans le respect des limites légales.

De plus, la Charte des droits et libertés de la personne protège le droit d'adhérer à une association, de s'exprimer librement et de participer à des réunions pacifiques.

1.1.1 La déléguée syndicale en période de négociation

Une déléguée syndicale, bien qu'elle représente les employés, reste une salariée soumise aux règles de la convention collective. Elle ne bénéficie pas d'une immunité spéciale. Toute violation des règles peut mener à des mesures disciplinaires, même en période de négociation.

1.2 Les droits de l'employeur

En tant qu'employeur, le CPE doit s'assurer de maintenir la prestation normale des services, même durant la période de négociation, et a plusieurs droits, incluant :

1.2.1 Droit à la prestation normale de travail

Les salariées doivent continuer de fournir leur travail habituel en dehors des périodes de grève. Toute activité syndicale durant les heures de travail, sans justification, peut entraîner des mesures disciplinaires.

Règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite »

Un principe essentiel en matière disciplinaire stipule que les employées doivent se conformer aux directives de l'employeur, même si elles ne sont pas d'accord, puis contester plus tard si nécessaire.

1.2.2 Droit d'intervention

L'employeur a le droit d'intervenir si les salariées dépassent les limites de leurs droits. Cela peut inclure l'imposition de sanctions disciplinaires, mais il ne doit pas négocier directement avec les employées en dehors du cadre syndical.

1.2.3 Droit à la propriété

Les salariées doivent respecter la propriété de l'employeur durant les manifestations ou moyens de pression. Tout acte de vandalisme ou de dégradation est passible de sanctions sévères.

1.2.4 Droit à la réputation

Toute atteinte à la réputation de l'employeur, que ce soit par le syndicat ou les salariées, pourrait donner lieu à des poursuites civiles ou pénales.

Conclusion

Ce guide vise à fournir aux directions de CPE les outils nécessaires pour gérer efficacement les périodes de négociation collective, tout en préservant un climat de travail respectueux et en assurant la continuité des services aux familles.

Votre dévoué comité de négociation