

Le 14 juin 2018

TForce Final Mile – Le point sur les négociations collectives

Nous tentons de donner un élan aux négociations entre le STTP et l'entreprise TForce Final Mile (anciennement Dynamex).

Au départ, notre intention était de négocier au nom de toutes les unités de négociation en même temps, comme s'il s'agissait d'une seule et même unité, en présentant à TForce un seul programme de revendications pour tous les membres. Cette stratégie visait à maximiser notre force de négociation et à montrer à l'employeur que les questions syndicales à un endroit concernent les membres de tous les lieux de travail.

Nous espérons réduire les disparités entre les différentes conventions collectives en vigueur dans les lieux de travail de TForce, tout en respectant les dispositions spéciales découlant des conditions du marché et des situations en matière d'effectifs propres à chaque lieu de travail. Le 20 décembre dernier, nous avons donc déposé un seul avis de négocier pour l'ensemble des unités de négociation.

TForce a répliqué en rejetant notre avis et en exigeant que nous déposions un avis distinct pour chaque unité de négociation, ce que nous avons fait en mai. Nous cherchons maintenant à obtenir des dates de rencontre avec les négociateurs de l'employeur.

Entre-temps, l'employeur fait preuve d'un manque de respect à l'égard du Syndicat dans les lieux de travail (voir les détails plus loin) et signale qu'il entend s'opposer fermement aux améliorations que nous souhaitons obtenir, allant même jusqu'à enfreindre certaines dispositions des conventions collectives en vigueur.

Entrepreneurs dépendants

TForce préférerait que les travailleuses et travailleurs soient désignés « entrepreneurs indépendants », parce qu'il s'agit du statut leur accordant le moins de droits et d'avantages sociaux. Mais une telle désignation ne serait pas honnête : l'employeur exerce un contrôle sur l'horaire de travail, l'établissement des itinéraires et d'autres conditions de travail qui relèveraient du contrôle d'entrepreneurs réellement indépendants.

À notre avis, le statut qui conviendrait est celui d'entrepreneur dépendant ou d'employé. Ces statuts accordent des protections et des droits additionnels en vertu de la loi.

Unité syndicale, tactiques de l'employeur

Il ne faut pas oublier à qui nous avons affaire. Dans chaque lieu de travail, les représentants de la direction peuvent tirer parti de leurs relations avec le personnel et influencer sur la dynamique au travail dans le but de distraire ou de diviser les membres. Si l'employeur parvient à les diviser, il en profitera pour réduire au minimum l'ensemble de nos conditions de travail. Chaque jour, il a des occasions de nous diviser, alors que nous devons travailler toujours plus fort pour nous tenir informés et maintenir notre unité.

Divers comportements de l'employeur nous laissent entrevoir l'attitude qu'il adoptera à la table de négociation. Par exemple, TForce renvoie aux négociations toutes sortes de questions qui pourraient être réglées à l'aide de processus beaucoup plus rapides. De plus, l'employeur ne tient pas d'audiences de règlement des griefs ni de réunions du comité d'examen des tarifs, et il refuse de remettre au STTP de l'information qu'il est en droit d'obtenir pour veiller au respect de nos droits aux termes des conventions collectives.

Tenez-vous au courant afin d'accroître notre pouvoir de négociation

Abonnez-vous à Somm@ire STTP
www.cupw.ca/fr/sommaire-sttp
et recevez chaque semaine les dernières nouvelles du STTP. Utilisez le code QR ci-contre pour obtenir toutes les mises à jour au sujet des négociations avec TForce Final Mile.



Restez en contact avec votre section locale et faites-lui part de tout changement aux conditions de travail ou de toute violation aux dispositions de la convention collective. Montrez à la direction que nous sommes solidaires et qu'elle doit négocier avec nous tous. Ensemble, nous obtiendrons de meilleures conditions de travail pour tout le monde!

Solidarité,

Jan Simpson
Négociatrice en chef et 1^{re} vice-présidente nationale

2015-2019 Bulletin n° 376
/jyl sepb 225 gl/scfp1979