

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE
DE L'APUO AU SUJET DES
NÉGOCIATIONS COLLECTIVES
3 JUILLET 2013

C H R I S T I A N R O U I L L A R D
P R É S I D E N T D E L ' A P U O

PROCESSUS DE NÉGOCIATIONS 2013



PLANIFICATION DES SCÉANCES DE NÉGOCIATION, DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION

Lundi 24 juin	Négociation	Scéance régulière de négociation
Mardi 25 juin	Négociation	Scéance régulière de négociation
Mercredi 26 juin	Négociation	Scéance régulière de négociation
Jeudi 4 juillet	Négociation	Scéance régulière de négociation
Vendredi 5 juillet	Négociation	Scéance régulière de négociation
Mercredi 10 juillet	Conciliation	Rencontre avec Serge Gagnon, le conciliateur nommé par le ministère du Travail.
Vendredi 12 juillet	Conciliation	Dû à l'approche agressive de l'employeur, celui-ci va probablement demander un «No Board» à la fin de cette seconde journée. Cela pourrait toutefois être repoussé en cas de mouvements significatifs sur les enjeux principaux. Avec un «No Board», le compte à rebours se termine le 29 juillet, mais les parties se sont entendues pour ne pas poser d'action (lockout ou grève) avant le 5 août (ce qui signifie un «No Board» au plus tard le 19 juillet).
Samedi 3 août	Médiation	Médiateur mutuellement convenu est William Kaplan - médiation doit être une scéance intensive et ininterrompue pour le weekend entier dans le but d'arriver à une entente.
Samedi 4 août	Médiation	Dernière journée de médiation.
Lundi 5 août	Lockout, nouveau contrat de travail unilatéral ou grève	Tous ces scénarios redeviennent possibles à nouveau, mais certains sont plus probables que d'autres.

QU'EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT FAIRE POUR ATTEINDRE SES OBJECTIFS?

Mesures	Date	Conséquences
Demander la conciliation	7 juin dernier	Contexte nouveau avec (1) une tierce partie imposée par le ministère du travail et (2) un échéancier juridique rigide pour conclure les négociations;
Demander un « No Board »	10 juillet ? 12 juillet ? 19 juillet ? Plus tard ?	Intensification de l'échéancier juridique rigide de la conciliation avec la période de 17 jours menant à lockout, nouveau contrat de travail unilatéral ou grève;
Déclarer un lockout	À compter du 5 août	Accès bloqué (limité) au campus, soit bureaux, laboratoires, bibliothèques, etc.
Ré-écrire unilatéralement le contrat de travail	À compter du 5 août	Imposition des nouvelles conditions de travail et des nouvelles conditions salariales;
Demander la tenue d'un vote sur sa dernière offre	À compter du 5 septembre	Si dernière offre acceptée, nouvelle convention collective à rabais; Si dernière offre rejetée, position de faiblesse de l'employeur pour reprendre la négociation;
Négocier de bonne foi	En tout temps	Processus et résultats optimaux.

OÙ EN SOMMES-NOUS JUSQU'À MAINTENANT EN TERME DE RÉSULTATS ?

- ✻ Enjeux sur lesquels il y a entente signée: accommodement; processus juste; exigences linguistiques (bilinguisme); garde d'enfants; congé universitaire (99% complété, mais non signé); arbitrage (99% complété, mais non signé); mise à jour - définitions; mise à jour – exclusions; simplifications – congé de maladie; simplification – impression de la convention collective; simplification – révision de la convention collective; simplification – griefs;
- ✻ Enjeux toujours en discussion, mais près d'une entente: dossier des membres; droits de l'association (rapports, échanges d'information); dégrèvements (offre sans réponse); enjeux des bibliothécaires; mise à jour - étude des avantages sociaux (offre sans réponse); mise à jour - gestion des subventions;
- ✻ Enjeux toujours ouverts incluent la réforme du régime de retraite, les ratios étudiants/professeur et étudiants/bibliothécaire (violation de l'employeur de l'article 7.2 de la convention collective = 380 postes permanents en moins), intégration des PRDL à des postes menant à la permanence, et les postes d'enseignement intensif/exclusivement consacrés à l'enseignement;

OÙ EN SOMMES-NOUS JUSQU'À MAINTENANT EN TERME DE RÉSULTATS?

- ✻ Enjeux ouverts sont fondamentaux et entraînent des conséquences à long terme pour la qualité de l'éducation, de même qu'un impact significatif pour un milieu de travail juste et équitable;
- ✻ Rondes de négociations précédentes partageaient au moins deux caractéristiques:
 - ✻ (1) processus excessivement long et frustrant;
 - ✻ (2) résultats décevants;
- ✻ La présente ronde de négociation collective est très différente en terme de processus, dû à l'approche agressive de l'employeur - Sera-t-elle toutefois différente en terme de résultats ?
 - ✻ *Si les membres de l'APUO sont solidaires et démontrent un soutien fort à l'équipe et au Comité exécutif, oui, elle le sera...*
- ✻ *Peu importe ce que seront les résultats, nous croyons que cette ronde de négociation collective façonnera les prochaines rondes - nous devons collectivement être à la hauteur du défi.*

COMMENT DOIT-ON SE PRÉPARER POUR LA SUITE DES CHOSES ?

- ✻ L'équipe de négociation (EN), le président et le premier vice-président vont avoir une formation de l'ACPPU sur la conciliation et la médiation;
- ✻ Le soutien des membres envers l'EN est un élément essentiel pour réussir les étapes de la conciliation et de la médiation - c'est un signal clair à l'employeur, au conciliateur et au médiateur que les positions défendues par l'EN sont appuyées par une forte majorité des membres de l'APUO et, ainsi, que l'EN est représentative de ses membres;
- ✻ Comment les membres peuvent-ils exprimer ce soutien envers l'EN et les positions qu'elle défend ? En donnant à l'APUO un mandat de grève.
- ✻ Qu'est-ce qu'un *mandat de grève* ?
 - ✻ Voter en faveur d'un mandat de grève n'est pas la même chose que voter en faveur d'une grève. Contrairement au second scénario qui se traduit par une grève immédiate, un mandat de grève permet à l'EN de participer à la médiation dans une position de force (la meilleure possible);
 - ✻ *Un mandat de grève accroît la probabilité que l'EN atteigne son objectif d'avoir une entente négociée qui soit juste et équitable pour les membres de l'APUO;*

COMMENT DOIT-ON SE PRÉPARER POUR LA SUITE DES CHOSES ?

- ✻ Accorder un mandat de grève à l'APUO ne nous rapproche d'aucune façon d'une grève, parce que:
- ✻ Si les étapes de la conciliation et de la médiation se terminent sans nous permettre d'avoir une entente négociée, nous ferons face à trois scénarios:
 - ✻ Lockout;
 - ✻ Ré-écriture unilatérale de la convention collective;
 - ✻ Grève.
- ✻ Le troisième scénario (grève) est la seule façon d'éviter les deux autres + il mettrait le maximum de pression sur l'employeur d'arriver à une entente négociée qui soit juste et équitable;
- ✻ L'employeur a tenté de faire pression sur l'APUO en demandant la conciliation tôt dans le processus de négociation - c'est cette action de l'employeur qui a créé l'échéancier juridique nous menant présentement vers ces trois scénarios;
- ✻ Nous devons affronter ce défi en donnant à l'APUO un mandat de grève afin d'être dans une position de force pour la médiation - sans cette position de force, la probabilité d'arriver à une entente négociée juste et équitable avant l'échéancier du 5 août diminue considérablement...