

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

L'EMPLOYEUR EST OUVERT À L'OFFRE DE MÉDIATION DE L'APUO ?

Comme nous l'avons souligné dans les bulletins précédents, les négociations ont atteint une phase nouvelle et plus complexe que la précédente, suite à la demande de conciliation déposée par l'employeur le 7 juin dernier. Un conciliateur est sur le point d'être nommé, et l'échéancier rigide de la conciliation débutera dès la première rencontre entre le conciliateur et les équipes de négociation. Cet échéancier nous conduit en dernier ressort vers: (1) un lockout; (2) une ré-écriture unilatérale de la convention collective par l'employeur; ou (3) une grève, pour empêcher l'employeur de changer nos conditions de travail et de rémunération (incluant le régime de retraite). L'approche actuelle de l'employeur est radicalement différente de celle des rondes précédentes, où il faisait traîner en longueur les négociations jusqu'à 18 mois, même si l'APUO était disposée et prête à les conclure plus rapidement.

Contrairement à ce qu'avance l'employeur, le recours à la conciliation pour provoquer la conclusion des négociations après à peine 2 mois n'est pas la pratique courante à notre université (cela n'a jamais été fait auparavant entre l'APUO et l'employeur). Pour l'APUO, cette action sans précédent entraîne des difficultés inutiles et un échéancier contreproductif, particulièrement pour discuter d'enjeux complexes et techniques comme la réforme du régime de retraite (introduit subitement par l'employeur à la table de négociations).

Tel que précédemment mentionné, l'APUO est résolument engagée à conclure une entente juste et raisonnable à la table de négociations et a informé l'employeur à plusieurs reprises que notre équipe ne peut responsablement débiter le processus de conciliation avant la mi juillet, au plus tôt (dû à la disponibilité de notre expert externe en conciliation, Peter Simpson de l'ACPPU, ainsi qu'à la préparation en équipe qui s'y conjugue). Nous avons également proposé à l'employeur que les négociations se poursuivent à la table comme initialement prévu en juin et juillet, et que si une entente n'est toujours pas conclue d'ici là, de tenter la médiation avant que ne débute le processus formel de conciliation (voir la page suivante pour les distinctions fondamentales entre la médiation et la conciliation). L'employeur a initialement refusé notre offre. Cette semaine, par contre, il se dit ouvert à la médiation.

Bien que l'APUO apprécie l'apparence d'ouverture que manifeste l'employeur envers la médiation, les conditions particulières de cette dernière doivent être améliorées: l'employeur propose la médiation après la conciliation (ce qui ne semble guère propice à une entente négociée à cette étape), avec un échéancier qui demeure inutilement contraignant. L'APUO proposera, vendredi ou la semaine prochaine, une échéancier qui, à notre avis, est nettement plus propice à la conclusion d'une entente négociée à la table, tout en évitant d'imposer des contraintes inutiles et contreproductives au processus de négociation.

N'OUBLIEZ PAS!

Il y a aura une Assemblée générale spéciale mercredi le 3 juillet 2013 de 9h00 à 12h00 dans l'auditorium du Pavillon Marion (140 Louis Pasteur), pour faire le point sur les derniers développements et discuter de la suite des choses. Inscrivez-le dès maintenant à votre calendrier et amenez avec vous autant de membres que vous pouvez !

«FAITS EN BREF» AU SUJET DE LA MÉDIATION

- Comme la conciliation, la médiation implique la présence active d'une tierce partie;
- Contrairement à la conciliation, la médiation ne peut être imposée à une partie par l'autre partie, mais a besoin du consentement mutuel des deux parties pour prendre forme;
- Contrairement à la conciliation, où la tierce partie (le conciliateur) est nommée directement par le ministère du Travail, le médiateur doit être choisi conjointement par les deux parties;
- Contrairement à la conciliation, à laquelle se conjugue un strict échéancier juridique culminant soit en: (1) lockout, (2) grève, ou (3) ré-écriture unilatérale de la convention collective par l'employeur, la médiation peut durer aussi longtemps que les deux parties la considèrent constructive et productive, sans échéancier strict ni pression indue;
- La médiation peut précéder ou suivre la conciliation, mais elle ne peut s'y substituer une fois qu'une partie a officiellement demandé la conciliation.

«FAITS EN BREF» AU SUJET DE LA CONCILIATION

Lorsqu'une partie demande la conciliation:

- Le ministre du Travail nomme un conciliateur pour tenter de résoudre les différends qui opposent toujours les parties et s'entendre sur une nouvelle convention collective. Le conciliateur est habituellement disponible après une période allant de 10 jours à quelques semaines.
- Le conciliateur participe à au moins une rencontre de négociation dans un effort de rapprocher les parties, mais peut les aider aussi longtemps que ces derniers considèrent sa présence constructive et aidante.
- Si une ou les deux parties conclue(nt) que la conciliation ne fonctionne pas, le ministre du Travail dépose un «rapport recommandant de ne pas créer une commission de conciliation», dès que demandé par une des deux parties.
- Suite au dépôt du rapport, débute une période de 17 jours ouvrables (durant laquelle des négociations intensives sont possibles) à la fin de laquelle: 1. les membres sont en grève; 2. l'employeur impose un lockout; ou 3. l'employeur ré-écrit unilatéralement la convention collective.
- La conciliation ne mène pas inévitablement à un des trois scénarios précédents, mais il serait irresponsable pour l'APUO de ne pas se préparer à la possibilité d'une grève, ne serait-ce que parce qu'une grève pourrait empêcher l'employeur de décréter un lockout ou de ré-écrire seul le nouveau contrat de travail.

RAPPEL AUX MEMBRES

Si vous ne l'avez pas déjà fait, n'oubliez pas de partager vos informations de contact en utilisant le formulaire en ligne de l'APUO à l'hyperlien, <http://fluidsurveys.com/s/apuo1/>