

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

L'EMPLOYEUR MET FIN À LA CONCILIATION ET DEMANDE UN RAPPORT DE 'NO BOARD'

Comme vous savez probablement déjà, l'employeur a demandé au conciliateur, vendredi le 19 juillet 2013, de déposer un rapport ne recommandant pas la création d'une commission de conciliation («No Board»). Cette décision unilatérale de l'employeur lance donc le compte à rebours juridique de 17 jours nous conduisant vers une réécriture unilatérale de notre convention collective, un lockout ou une grève. L'employeur en a décidé ainsi bien que l'APUO ait explicitement mentionné de manière répétée son désir de poursuivre les négociations et, de surcroît, malgré le fait que l'employeur avait lui-même accepté le 12 juillet dernier, en présence du conciliateur, la suggestion de l'APUO que le processus de conciliation demeure ouvert au-delà de la médiation prévue les 3 et 4 août prochains (tel que mentionné dans le Bulletin de négociations 7).

Cette décision de l'employeur de forcer la fin de la conciliation en exigeant un «No Board» est sans précédent à l'Université d'Ottawa et, surtout, lourde de conséquence pour nous tous. Cette approche agressive de l'employeur nous force évidemment de réévaluer la situation, une fois de plus, et de nous préparer adéquatement pour la suite des choses. Vous recevrez donc au cours des prochains jours d'autres communications au sujet des prochaines étapes auxquels nous serons maintenant confrontés suite au choix de l'employeur. Pour le moment, il est essentiel de faire le point sur la situation actuelle et, par-delà, de corriger certaines affirmations mensongères récemment faites par l'employeur:

1. À chaque étape de cette ronde de négociations collectives, l'employeur a choisi la méthode la plus agressive pour écarter et limiter les négociations. L'employeur a d'abord initié le processus de conciliation après seulement 2 mois à la table de négociations (il s'y est présenté avec 1 mois de retard). Il a alors refusé de permettre à l'APUO de se préparer adéquatement pour cette étape, tout en poursuivant les négociations de bonne foi, en prétextant qu'il ne pouvait attendre 1 mois. Pourtant, il a répondu à un autre syndicat (IUOE) qu'il avait besoin de 3 mois pour se préparer à leur processus de conciliation. L'employeur a initialement refusé la médiation proposée par l'APUO (plutôt que la conciliation), pour subséquemment l'accepter seulement une fois la conciliation terminée. Après les 2 jours prévus de conciliation, l'APUO a offert à l'employeur et au conciliateur de garder celle-ci ouverte et de ne pas déposer de demande de «No Board», ce que le conciliateur ET l'employeur acceptèrent. Une semaine plus tard, l'employeur renie son engagement et demande au conciliateur de recommander un «No Board» pour lancer le compte à rebours juridique de 17 jours qui nous conduit à une réécriture unilatérale de la convention collective, un lockout ou une grève;
2. Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, l'APUO n'a annulé aucune rencontre de conciliation ou aucune rencontre prévue suite aux deux jours de conciliation. L'entente signée par les deux parties prévoit deux jours de négociation comme initialement planifié (4 et 5 juillet) avant l'arrivée du conciliateur, deux jours de conciliation (10 et 12 juillet) et deux jours de médiation (3 et 4 août). L'employeur savait que le conciliateur ne serait pas disponible la semaine suivant les deux jours de conciliation et que ni leur équipe ni celle de l'APUO ne serait complète cette même semaine. Prétendre autre chose est simplement faux et mensonger;

3. L'affirmation de l'employeur selon laquelle l'APUO refuse de répondre à sa proposition financière globale après 3 semaines est elle aussi malhonnête et contraire à la réalité. L'employeur, et non l'APUO, est la partie qui s'est constamment traîné les pieds dans le cadre de ces négociations. Son équipe s'est présentée avec un mois de retard à la table de négociation et, en plus, sans être prête à déposer l'ensemble de ses propositions écrites, complètes et détaillées, contrairement à l'APUO. Bien que l'employeur ait lui-même initié le processus de conciliation, il n'était pas prêt à débiter la conciliation le 10 juillet à l'heure prévue. L'essentiel de la première journée de conciliation fût passée à attendre les propositions de l'employeur. Plus fondamentalement encore, il est impossible à l'APUO de donner une réponse définitive à l'employeur au sujet de sa proposition financière globale tant et aussi longtemps que l'employeur ne nous donne pas l'information nécessaire pour en faire une analyse complète, information qu'il est, de surcroît, tenu de nous remettre selon la convention collective. Bref, c'est parce que l'employeur viole sciemment la convention collective en refusant de nous donner l'information qui nous est due que nous ne pouvons lui donner une réponse définitive. L'APUO a demandé à maintes reprises cette information au cours des derniers mois (et années). En d'autres mots, l'employeur pousse la malhonnêteté jusqu'à reprocher à l'APUO de ne pas lui répondre, alors même que c'est lui qui empêche l'APUO de lui répondre en violant son obligation conventionnée de nous remettre l'information pertinente. Il est simplement absurde et trompeur de la part de l'employeur de prétexter l'absence de réponse de l'APUO pour tenter de justifier sa demande de «No Board», alors que c'est l'employeur lui-même qui empêche l'APUO de lui répondre;

L'approche agressive et intransigeante de l'employeur envers l'APUO est la même que celle retenue dans le cadre de ses négociations avec le syndicat du personnel de soutien (PSUO). Bien que leurs négociations aient débutées environ 1 an plus tôt (l'employeur s'est traîné la patte comme il le faisait traditionnellement avec l'APUO) et que plusieurs enjeux leurs sont spécifiques, l'employeur a déposé une demande de conciliation presque en même temps que celle qui concerne l'APUO (à peine 3 semaines de différence).

Prochaines étapes

L'APUO demeure déterminée à obtenir une entente juste et équitable pour l'ensemble de ses membres et, évidemment, refuse de se laisser intimider par l'employeur à accepter une offre à rabais qui ne soutient ni la qualité de l'éducation, ni ne correspond aux attentes légitimes de ses membres et de la communauté universitaire. En conséquence, suite aux dernières actions de l'employeur, et pour l'empêcher de réécrire unilatéralement la convention collective ou de nous mettre en lockout dès le 8 août prochain, l'APUO demandera à ses membres un mandat de grève lors de l'Assemblée générale spéciale (AGS) du 31 juillet prochain. Tous les détails, incluant le libellé de la question, seront envoyés aux membres par courriel au cours des prochains jours.

Prenez le temps de lire soigneusement nos prochaines communications et faites de votre mieux pour être présent à cette AGS !

Comme toujours, nous sommes reconnaissants pour votre appui et vous invitons à nous faire parvenir vos commentaires.

Cordialement,

Le Comité exécutif de l'APUO