



# APUO

ASSOCIATION DES PROFESSEUR(E)S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA  
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

## Pourquoi voter OUI à un mandat de grève ?

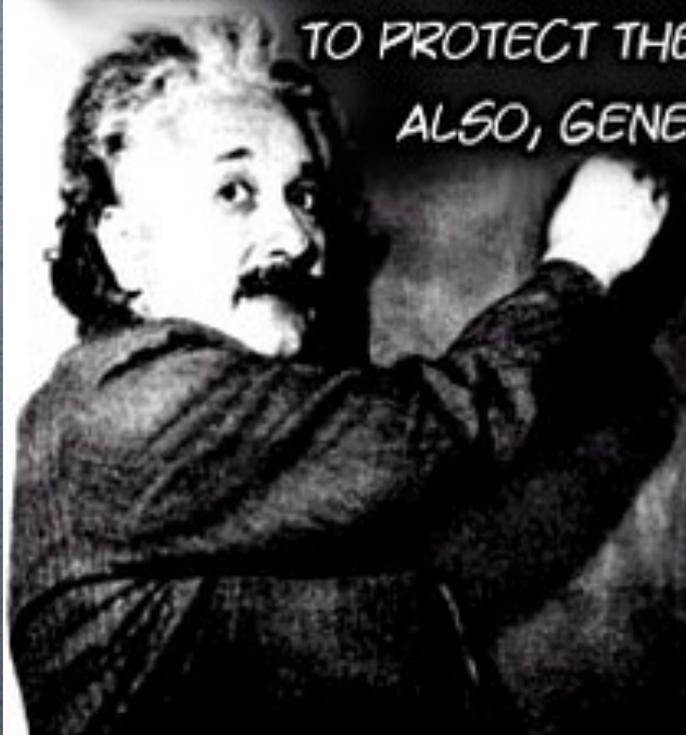
26 Juillet, 2013

Comité exécutif de l'APUO

# Table des matières

- o Un mandat de grève est nécessaire dû à l'approche de négociation agressive et conflictuelle de l'employeur;
- o Les conséquences d'un NON sont extrêmement négatives ;
- o Les mandats de grève sont courants dans les universités ontariennes ;
- o Ils se traduisent rarement par une grève (seulement 1 des 12 mandats de grève obtenus dans les université ontariennes au cours des 5 dernières années s'est traduit par une grève);
- o La grève dans le secteur universitaire est généralement plus courte, moins dispendieuse et plus bénéfique qu'il puisse à première vue sembler.

1. Un mandat de grève est nécessaire dû à l'approche de négociation agressive de l'employeur;



"I CONSIDER IT IMPORTANT, INDEED URGENTLY NECESSARY FOR INTELLECTUAL WORKERS TO GET TOGETHER, BOTH TO PROTECT THEIR OWN ECONOMIC STATUS AND ALSO, GENERALLY SPEAKING, TO SECURE THEIR INFLUENCE IN THE POLITICAL FIELD."

**Albert Einstein**

charter member AFT Local 552  
Princeton University, comments  
in 1938 on why he joined union

# L'employeur a choisi un modèle de négociations conflictuelles

## Coopératif – somme positive

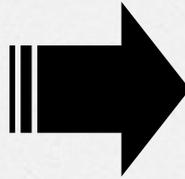
- ✘ Arriver préparé;
- ✘ Partager l'information;
- ✘ En cas de proposition inacceptable, recherche immédiate d'alternative;
- ✘ Négocier de manière efficiente tout en donnant le temps à l'autre partie;
- ✘ Utiliser les opportunités de gains mutuels;
- ✘ Déposer des propositions raisonnables;
- ✘ S'appuyer sur des données robustes.

## Conflictuel – somme nulle

- Manque de préparation "stratégique";
- Propositions de dernière minute;
- Refus de partager l'information;
- Insister sur la nécessité de ses propositions et l'absence d'alternatives;
- Tenter d'intimider en mettant fin aux négociations
- Recherche des concessions majeures et des changements radicaux
- Faibles justifications sans preuves

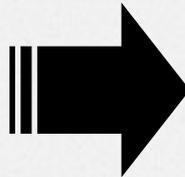
# Différents modèles exigent différentes approches

## Coopératif



- Patience, bénéfice du doute;
- Écoute attentive, réponse créative;
- Multiples contrepropositions;
- Beaucoup de temps d'équipe ensemble;
- Temps nécessaire à la réflexion;
- « Ensemble, nous trouverons une solution commune ».

## Conflictuel



- Démonstration claire de force;
- Examen minutieux et critique des détails, notes de bas de page et justifications;
- Attente de pouvoir faire une contreproposition jusqu'à la réception de l'information nécessaire;
- Refus d'être intimidé ou bousculé;
- « Vous obtenez ce que vous négociez, pas ce que vous méritez ».

**Un mandat de grève est le seul moyen de se donner une position de force et obtenir une entente juste et équitable**



2. Conséquences d'un NON sont  
extrêmement négatives

## **Voter NON entraîne des conséquences extrêmement négatives à court, moyen et long terme**

- o Meilleur scénario à court terme serait que l'APUO soit contrainte d'accepter l'offre actuelle de l'employeur;
- o Pire scénario à court terme serait que l'employeur refuse de poursuivre la négociation et réécrit unilatéralement la convention collective avec des concessions majeures touchant les salaires, la régime de retraite, la promotion et permanence, la charge de travail, etc.;
- o Si l'APUO n'obtient pas un mandat de grève dans ces conditions, l'employeur pourra conclure que les membres ne voteront jamais en faveur de la grève – ses tactiques de négociations agressives deviendront la norme pour les prochaines rondes de négociations;
- o L'employeur conclura que rien ne l'empêche d'imposer des propositions de plus en plus radicales lors des prochaines rondes de négociations.

3. C'est la raison pour laquelle les mandats de grève sont courants

# Les votes de grèves sont courants dans les universités ontariennes

## Votes de grève au cours des 5 dernières années

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| • Guelph, 2008: 85 %    | • Windsor, 2011: 90 %      |
| • Windsor, 2008: 96 %   | • NOSM, 2011: n/d          |
| • Nippising, 2009: 96 % | • UOIT, 2011: 85 %         |
| • Carleton, 2010: 89 %  | • WLU, 2012: 91 %          |
| • Western, 2010: 87 %   | • Nippising, 2012: n/d     |
| • Queens, 2011: 72 %    | • St. Michael's, 2012: n/d |

12 votes de grève  
tenus par  
10 associations  
différentes

12 victoires du OUI  
o victoire du NON

4. Les mandats de grève mènent  
rarement à la grève

# Les votes de mandats de grève se traduisent rarement par une grève

Nombre de votes de mandats de grève  
suivi d'une grève



Source: OCUFA

## Peu probable que l'employeur provoque le premier lockout/grève de l'histoire de l'Université d'Ottawa

- o Un lockout/grève mine l'image publique des universités auprès de certains groupes;
- o Une grève en août est particulièrement problématique pour l'employeur – les étudiants peuvent annuler leurs inscriptions et aller ailleurs ou simplement retarder leur paiement des droits de scolarités;
- o Un lockout/grève créerait pour l'employeur des problèmes logistiques qu'il n'a jamais connu auparavant;
- o L'employeur a accumulé près de \$600 millions au cours des 12 dernières années et possède toujours plus de \$350 millions en liquidités. Il n'a aucune raison de forcer les membres de l'APUO à accepter une entente à rabais.

Employeur a plusieurs incitatifs pour déposer une meilleure offre suite à l'obtention d'un mandat de grève

**Les associations étudiantes et les autres syndicats  
sur le campus nous appuient:  
l'employeur est la partie isolée, pas l'APUO**

**Les groupes suivants ont donné leur appui plein et entier  
à l'APUO !**

- GSAED: Associations des étudiants diplômés
- FEUO: Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa
- PSUO: Personnel de soutien de l'Université d'Ottawa
- IUOE: *International Union of Operating Engineers*
- IPFPC: Institut professionnel de la fonction publique du Canada
- APTPUO: Association des professeur(e)s à temps partiel de l'Université d'Ottawa
- SCFP 2626: Auxiliaires d'enseignement et de recherche;
- ACPPU: Association canadienne des professeures et professeurs d'université
- OCUFA: *Ontario Confederation of University Faculty Associations*

5. La grève dans le secteur universitaire est généralement plus courte, moins dispendieuse et plus bénéfique qu'il puisse à première vue sembler.

## Grèves de professeur(e)s sont généralement courtes et permettent des gains importants

Seule grève au cours des 5 dernières années en Ontario = Windsor

Durée totale de 11 jours ouvrables en 2008



Gain majeur en 2008: augmentation salariale de 16 % en 3 ans

Crée le respect nécessaire pour que soit possible la négociation d'une entente juste et équitable en 2011 sans recours à la grève

## Membres de l'APUO recevront un soutien financier en cas de grève

Fonds de défense  
de l'ACPPU =  
\$23 millions et +

Fonds de grève  
de l'APUO =  
\$500 000

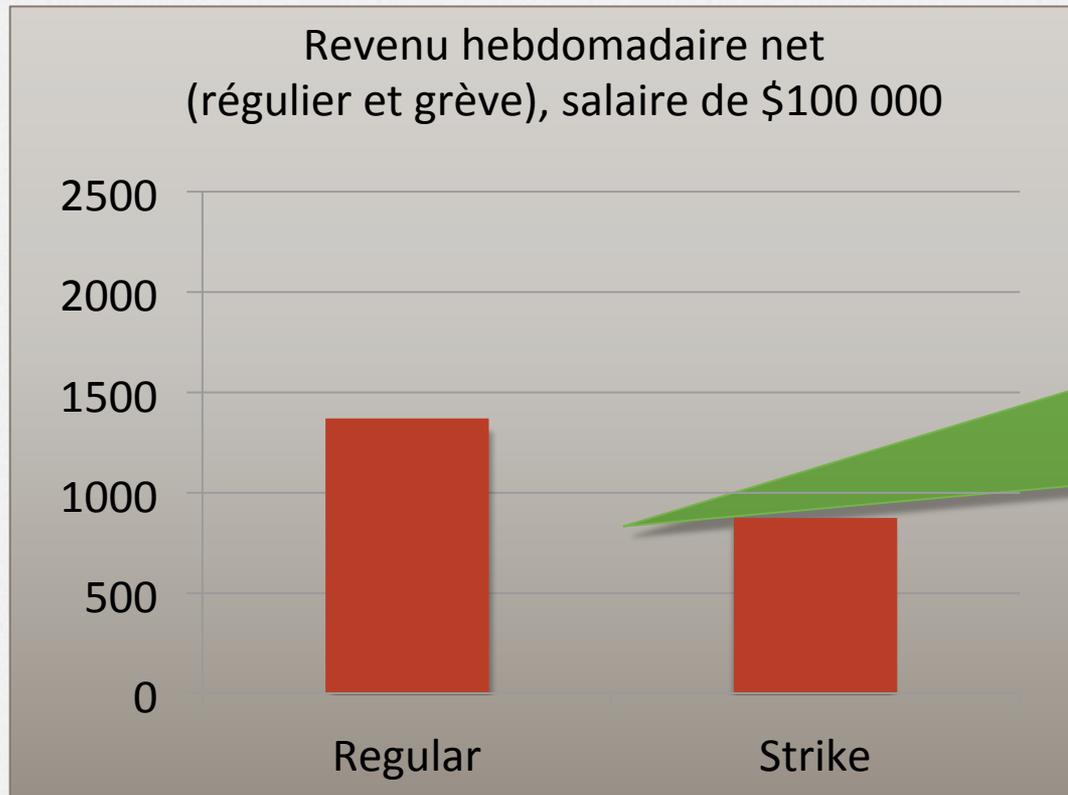
Autres liquidités de  
l'APUO = \$500 000



Membres qui acceptent un  
travail syndical de 3,5 heures/  
jour en cas de lockout/grève  
recevront \$125/jour ou  
\$625/semaine *non imposable*

L'APUO a proposé de payer  
pour maintenir les avantages  
sociaux de ses membres en  
cas de lockout/grève

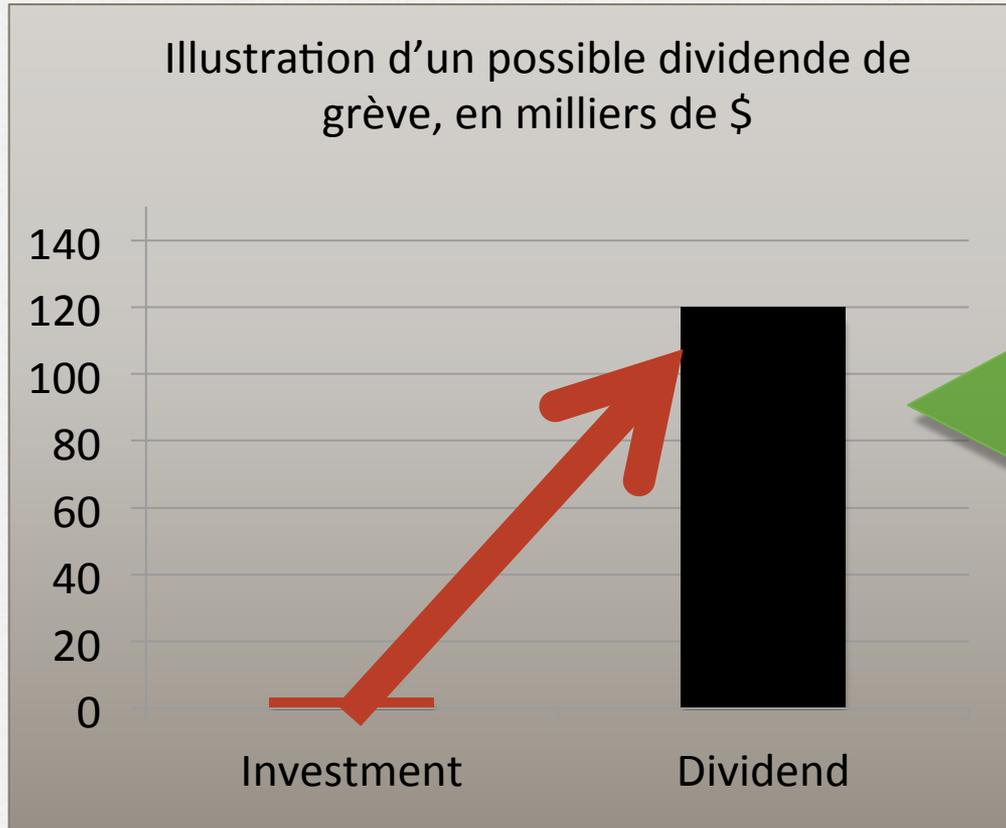
# Coût d'une grève est incommodant, mais probablement moins élevé qu'il peut sembler



Différence de revenu hebdomadaire net d'environ \$ 750.

Note: Cette estimation est basée sur un salaire annuel de \$100 000, un taux d'imposition moyen de 30%, des avantages sociaux payés par l'APUO tel que proposé dans le protocole de lockout/grève. Votre situation individuelle variera en fonction de plusieurs autres facteurs, notamment votre lieu de résidence. La différence est moins élevée pour ceux/celles au Québec, puisque le taux d'imposition y est plus élevé qu'en Ontario.

## En fait, la grève peut être rationnellement vue comme un investissement



\$750 de revenu hebdomadaire en moins peut se traduire par \$ 120 000 et + durant une carrière, juste pour le régime de retraite.

Note: Il s'agit d'une estimation approximative, reposant sur les postulats suivants: une nouvelle professeure de 33 ans, une future carrière de 30 ans, un retraite de 20 ans et une grève d'une semaine. Dividende = valeur nette actuelle de la différence entre la dernière offre financière de l'employeur et la dernière offre financière de l'APUO.

# L'APUO va aider ses membres à réduire leur coût de plusieurs façons

## **Paiement des contributions aux avantages sociaux**

- L'APUO a proposé que l'employeur maintienne les avantages sociaux et qu'elle (l'APUO) paie les contributions des membres permettant de les maintenir (environ \$ 88 par semaine pour chaque membre).

## **Suspension des versements hypothécaires**

- Les institutions financières peuvent suspendre le paiement des versements hypothécaires (et autres prêts) de leurs clients en situation de lockout/grève. L'APUO communiquera avec les institutions financières de la région et fournira une lettre officielle à chaque membre qui le souhaite.

L'APUO a proposé un protocole de lockout/grève permettant de maintenir l'accès aux services essentiels

### **Services essentiels**

- L'APUO a proposé que les membres qui doivent être sur le campus pour des services essentiels puissent le faire, notamment dans les cas suivants:
  - Accès au service de garderie;
  - Accès à la clinique de santé pour des rendez-vous médicaux;
  - Accès aux laboratoires pour ceux et celles dont les expériences nécessitent un suivi quotidien.

## Pourquoi voter OUI à un mandat de grève

Notre équipe de négociation a besoin d'un mandat de grève pour faire contrepoids à un employeur agressif et négocier une entente juste et équitable

Les conséquences d'un NON seraient extrêmement négatives à court, moyen et long terme

Les mandats de grève sont courants en Ontario

Les mandats de grève se traduisent rarement par une grève

Même dans le scénario où nous sommes en grève, elle serait plus courte, moins dispendieuse et plus bénéfique que cela peut initialement sembler.