

Foire aux questions : grève et lockout

Aucun syndicat responsable ne débute une ronde de négociations collectives dans l'intention d'aller en grève (ou de se voir imposer un lockout). Toutefois, l'APUO négligerait son obligation de représenter adéquatement ses membres et d'avancer leurs objectifs tel que prévu par la Loi du travail si la possibilité d'une grève n'était pas prise en considération.

La préparation à une grève envoie à l'employeur un message haut et fort au sujet de la cohésion et de l'engagement des membres de l'unité de négociation. Elle indique également sans aucune ambiguïté que les membres appuient leur équipe de négociation.

Bien que l'APUO continue de négocier de bonne foi avec l'employeur dans le but d'avoir une entente négociée juste et équitable, nos membres doivent commencer à se préparer sérieusement à la possibilité d'une grève ou lockout. L'employeur a déposé une demande de conciliation le 7 juin 2013. Un conciliateur a été nommé par le ministère du Travail le 21 juin 2013. Une entente en trois étapes (négociation, conciliation et médiation) a été signée par l'APUO et l'employeur le 24 juin 2013. En accord avec cette entente, les journées planifiées pour la négociation avant l'arrivée du conciliateur ont été utilisées telles que prévues (les deux dernières étant celles du 4 et 5 juillet). Les sessions de conciliation eurent lieu les 10 et 12 juillet. Contrairement à ce qui a été convenu à la fin de la seconde journée, soit de garder le processus de conciliation ouvert, l'employeur a demandé un rapport « recommandant de ne pas créer une commission de conciliation » (No Board) une semaine plus tard, le 19 juillet, lançant alors le compte à rebours menant à une réécriture unilatérale de la convention collective par l'employeur, un lockout imposé par l'employeur ou une grève de l'APUO, dès le 8 août.

La FAQ qui suit offre de l'information de base, répond aux principales questions logistiques touchant le processus de grève/lockout, et formule des recommandations pour la préparation individuelle à un lockout/grève.

Qu'est-ce qu'un lockout?

Un lockout a lieu lorsque l'employeur refuse à ses employé.e.s l'accès au lieu de travail afin de faire pression sur le syndicat et ses membres pour conclure un accord qu'il aura dicté. Les lockouts sont rares dans le secteur universitaire au Canada. Il n'y a jamais eu de lockout à l'Université d'Ottawa.

Qu'est-ce qu'une grève?

Une grève est une action collective des employé.e.s qui consiste à arrêter ou à réduire le travail. La grève légale est un moyen par lequel les travailleur.se.s syndiqué.e.s appuient les préoccupations collectives et la résolution de l'unité de négociation. La grève n'est pas une fin en soi, mais plutôt un moyen d'obtenir un accord juste et équitable. Une grève légale n'a pas lieu du jour au lendemain et n'est pas une décision à prendre à la légère. Même un refus partiel d'accomplir ses fonctions, comme refuser d'attribuer des notes ou de participer aux réunions administratives, peut être considéré comme une action de grève. Si un syndicat ne tient pas un vote de grève et déclenche quand même la grève, il peut se voir imposer des pénalités.

Quelles sont les conditions légales pour déclencher la grève?

1. La convention collective doit avoir expiré.
2. Un agent de conciliation doit avoir été nommé et un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation doit avoir été émis.
3. Un vote de grève doit avoir eu lieu.

Comme les membres de l'APUO le savent déjà, la convention collective a expiré le 30 avril 2012. Comme il a été mentionné plus haut, l'employeur a déposé une requête de conciliation le 7 juin 2013, l'agent de conciliation a été nommé le 21 juin, et l'employeur a demandé qu'un rapport recommandant de ne pas instituer une commission de conciliation soit émis après seulement deux jours de conciliation. Un ordre de lockout ou de grève peut être lancé 17 jours civils après le dépôt du rapport recommandant de ne pas instituer de commission de consultation (dans notre cas, le 22 juillet), ce qui nous renvoie au 8 août 2013. L'employeur peut imposer un lockout n'importe quand après cette date ou bien remanier unilatéralement la convention collective. Avant que l'APUO puisse déclencher la grève, ses membres doivent voter en sa faveur.

Qu'est-ce qu'un mandat de grève?

Un syndicat a un mandat de grève lorsque ses membres, en votant en faveur d'un mandat de grève formulé soigneusement, donne à son comité exécutif le pouvoir de déclencher la grève *si et quand il décide que la grève est absolument nécessaire. Le vote lui-même ne déclenche pas la grève.* L'ordre de grève n'est donné que si le comité exécutif décide que la grève est nécessaire (par exemple, afin d'empêcher un lockout de l'employeur ou d'empêcher l'employeur de remanier la convention collective).

L'objectif principal d'un mandat de grève consiste à transmettre à l'employeur (et dans notre cas, au médiateur) un signal fort que l'équipe de négociation jouit de la pleine confiance et du soutien de ses membres. Un mandat de grève est un outil de négociation, autorisé par le droit du travail, qui exerce un maximum de pression sur l'employeur afin qu'il négocie de bonne foi et arrive à un accord juste et équitable avec le syndicat. Il s'agit donc de la plus puissante expression de solidarité que les membres puissent accorder à leur comité exécutif afin de l'aider à atteindre leurs objectifs et défendre leurs intérêts.

Est-ce qu'un mandat de grève mène nécessairement à la grève?

Non. Plusieurs autres associations facultaires des universités de l'Ontario ont demandé (et obtenu) un mandat de grève afin de placer leur équipe de négociation en position de force, mais sans jamais aller en grève. D'après les renseignements que nous avons reçus de l'UAPUO, onze associations facultaires de l'Ontario ont demandé et obtenu de leurs membres un total de douze mandats de grève ces cinq dernières années; seulement une association a effectivement déclencher la grève plus tard au cours du processus de négociation. *Un mandat de grève conduit à une grève seulement si et quand le comité exécutif conclut qu'une telle mesure est absolument nécessaire.*

Comment et quand y a-t-il vote de grève?

Il peut y avoir vote de grève par bulletin secret 30 jours avant l'expiration de la convention collective ou n'importe quand après. L'APUO est en position légale de demander un vote de grève n'importe quand, mais elle doit donner un avis de cinq jours ouvrable conformément à notre constitution et règlements administratifs.

Qui vote?

Tous les membres de l'APUO peuvent voter.

Comment vote-t-on?

Le vote se fait au moyen de bulletins secrets et les bureaux de vote ouvrent immédiatement après l'assemblée générale spéciale, qui aura lieu le mercredi 31 juillet 2013 de 10h à 11h30, à l'auditorium Marion (140, Louis Pasteur, campus principal). Les bureaux de vote seront ouverts (le 31 juillet) de 11h à 18h.

Notre constitution et nos règlements administratifs ne prévoient ni le vote par anticipation, ni le vote par procuration, ni le vote électronique. En tant que tel, après consultation de nos conseillers juridiques internes et externes, et de l'ACPPU, on nous a conseillé de tenir le vote de la même manière que l'APUO tient n'importe quel autre type de vote réglementé par le Conseil des relations du travail : un vote de ratification. En conformité avec la loi et notre constitution, l'APUO a toujours tenu ce vote au moyen de bulletins secrets en conjonction avec l'assemblée générale spéciale. On nous a indiqué que, pour nous conformer avec la jurisprudence actuelle, les bureaux de vote doivent être ouverts pendant au moins 4 heures. Les votes de ratification de l'APUO se sont tenus par le passé sur une période de 4 à 6 heures. Nous avons donc décidé de prolonger la période de vote afin d'assurer un plus grand accès. Le vote se déroulera par conséquent sur une période de 7 heures consécutives, soit de 11h à 18h.

L'APUO a toujours tenu une assemblée générale spéciale de concert avec le vote de ratification (et maintenant avec le vote de grève) pour les mêmes raisons que l'ACPPU recommande elle aussi cette approche : parce qu'elle incarne l'idéal de la démocratie délibérative où le comité exécutif élu et responsable explique la situation et la nécessité du mandat de grève, donne ensuite la parole aux membres pour les questions, les commentaires, la discussion et le débat, avant de finalement passer au vote. C'est la seule manière pour les membres d'exprimer leur position par rapport au mandat de grève et pour le comité exécutif d'être pleinement responsable devant ses membres en répondant à toutes leurs questions.

Nous savons bien que la tenue d'un vote sur un mandat de grève pendant l'été est loin d'être l'idéal. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'APUO a tenté de maintenir les voies de négociation ouvertes le plus longtemps possible afin que le plus grand nombre possible de membres puissent venir en personne (nous croyions aussi que les négociations progressaient). Toutefois, étant donné que l'employeur a décidé d'emprunter la voie légale pour forcer la conclusion des négociations au milieu de l'été après seulement trois mois à la table de négociation et deux jours en conciliation et que l'APUO n'a aucun moyen légal pour l'en empêcher, nous n'avons d'autre choix que de tenir un tel vote maintenant.

Qu'est-ce qui constitue un vote de grève positif?

Le vote de grève est positif si plus de 50% des bulletins de vote valides sont en faveur de la grève. Si 200 membres exercent leur droit de vote et qu'aucun bulletin de vote n'est annulé, 101 « oui » ou plus en faveur de la grève constitue un vote de grève positif.

Pourquoi devrais-je voter en faveur du mandat de grève?

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les membres devraient voter en faveur du mandat de grève.

- Lorsque l'employeur négocie de manière très agressive, le mandat de grève constitue la seule façon d'aider l'équipe de négociation à obtenir un accord juste et raisonnable puisqu'il signale clairement à l'employeur et au médiateur que les membres sont sérieux. Sans lui, ni le médiateur ni l'employeur n'est incité à offrir la meilleure convention possible;
- Les conséquences d'un vote de grève négatif sont très sérieuses. Un « non » indique à l'employeur et au médiateur qu'ils peuvent ignorer l'équipe de négociation et imposer l'accord qu'ils souhaitent. Cela encouragerait l'employeur à refuser la négociation d'un accord et à remanier unilatéralement la convention collective en imposant de sévères conditions de travail en matière de salaire, de pension, de titularisation, de charge de travail, etc.;
- En raison de ces faits, un vote de grève positif est régulièrement obtenu dans plusieurs

universités de l'Ontario. Comme nous l'avons mentionné, au cours des cinq dernières années, douze votes de grève positif ont été obtenus par dix syndicats, précisément parce qu'un mandat de grève est nécessaire pour que l'employeur prenne l'équipe de négociation au sérieux.

- Les votes de mandat de grève mènent rarement à des grèves. Comme nous l'avons mentionné plus haut, sur les douze mandats de grève obtenus, seulement un a donné lieu à une grève. Et celle-ci n'a duré que 11 jours ouvrables.
- Le coût d'une grève, même s'il est important et incommodant à court terme, est d'habitude négligeable en raison des allocations de grève et des politiques des institutions financières qui autorisent la suspension temporaire des paiements lors d'un lockout ou d'une grève. Par contre, lorsqu'on tient compte des gains qu'un vote de grève peut entraîner, les pertes encourues lors d'une grève constituent un investissement rationnel. Alors que « l'investissement de grève » n'est déboursé qu'une seule fois, la « ristourne de grève » ne cesse de rapporter chaque année jusqu'à la retraite. Pour une illustration, voir le document « Pourquoi voter OUI à un mandat de grève ? », également disponible sur notre site Internet.

Quand irions-nous en grève?

En théorie, après un vote de grève positif, le comité exécutif peut déclencher la grève si a) le syndicat est en position légale de faire la grève et b) si la grève est jugée absolument nécessaire. Dans le cas présent, étant donné le protocole que nous avons signé et le moment choisi par le conciliateur pour recommander de ne pas instituer une commission de conciliation, l'APUO sera en position légale de déclencher la grève (et/ou d'être en lockout) au plus tôt le 8 août. Cela étant dit, cette éventualité n'aura lieu le 8 août que si la médiation, la conciliation et la négociation de dernière minute ne parviennent pas à conclure un accord et que l'exécutif est convaincu qu'il est nécessaire d'aller en grève pour prévenir un lockout et/ou un remaniement unilatéral de la convention collective.

Comment dois-je me préparer pour la grève ou le lockout?

Dans l'ensemble (avec d'importantes exceptions en ce qui concerne l'accès aux services critiques et le maintien des laboratoires), vous n'allez pas pouvoir accéder à vos bureaux ni aux services offerts sur le campus pendant la grève ou le lockout. Nous allons dans les prochains jours distribuer un feuillet détaillé qui traite ces questions.

Combien vais-je gagner pendant la grève?

Les membres qui font 3.5 heures de piquetage par jour toucheront 125 \$ par jour, pour un total de 625 \$ par semaine. Il est important de noter que cette somme n'est pas imposable. Étant donné sa nature non imposable, le coût individuel de la grève est moins onéreux qu'on peut le penser. Si votre salaire annuel est de 100 000 \$ et que vous êtes imposé à un taux combiné (fédéral et provincial) d'environ 30%, votre salaire hebdomadaire après impôt est de 1 458 \$. En prenant en compte que l'APUO a proposé à l'employeur de défrayer également le coût des avantages sociaux normaux des membres (ce qui en moyenne coûterait 88 \$ de plus selon l'employeur), cela signifie que la différence réelle entre le salaire réel et le salaire de grève pour un membre qui touche 100 000 \$ est d'environ 750 \$ par semaine. Comme l'impôt sur le revenu est plus élevé au Québec qu'en Ontario (environ 5 points de pourcentage de plus), la différence entre le salaire actuel et le salaire de grève est moindre pour les membres qui vivent au Québec.

Ceci n'est certainement pas sans importance. Mais en considérant que les institutions financières suspendent temporairement les paiements hypothécaires des personnes en grève (l'APUO se

charge d'informer les fournisseurs d'hypothèque et de fournir les lettres types aux individus pour soumettre leurs requêtes s'il y a grève ou lockout) et que la seule grève professorale des 5 dernières années en Ontario ne dura que 11 jours ouvrables, le coût de la grève n'est probablement pas insurmontable.

Si je suis incapable de piqueter?

Il existe plusieurs rôles de soutien et d'autres façons d'accomplir son devoir de gréviste en plus de former la ligne de piquetage. Veuillez communiquer avec le comité de grève pour d'autres possibilités.

Si je suis en congé lors du déclenchement de la grève?

Les membres qui sont en congé autorisé ne sont pas considérés en grève. Les membres en congé autorisé mais qui souhaitent être considérés en grève doivent en aviser l'employeur. Une copie de la lettre envoyée à l'employeur devrait être transmise au comité de grève chargé des finances.

Qu'arrive-t-il à mes avantages sociaux pendant la grève?

L'APUO a adopté un protocole de grève pour garantir le maintien des avantages sociaux, tels que l'assurance-vie complémentaire et l'assurance dentaire. Comme nous l'avons mentionné, l'APUO a également proposé de couvrir ces avantages sociaux. L'employeur n'a pas encore répondu.

Aurai-je accès aux services du campus pendant la grève?

Normalement, non. L'objectif de la grève est de retirer notre force de travail à l'Université. Toutes nos fonctions sur le campus, telles que l'enseignement, la recherche, l'administration et la supervision, doivent cesser le temps de la grève. Les membres qui doivent accéder au campus pour s'acquitter de tâches absolument essentielles aux expériences en cours (par exemple, calibrer une machine), ou pour accéder au service de gardiennage peuvent obtenir un laissez-passer en communiquant avec le comité de grève.

Combien de temps pourrions-nous être en grève?

Il est impossible de prédire combien de temps une grève durera. Les équipes de négociation poursuivront les pourparlers pendant la grève dans le but d'en arriver à un accord juste et équitable aussi rapidement que possible. La grève prend techniquement fin lorsqu'une nouvelle convention collective est ratifiée par les membres, après un vote de ratification.

L'unique association facultaire à avoir fait la grève en Ontario ces cinq dernières années n'a piqueté que pendant 11 jours ouvrables. Dans notre cas, s'il y avait lockout ou grève en août, les deux parties seront motivées par des incitatifs très forts à en arriver à un accord avant que la grève ne nuise au semestre d'automne.

Ressources :

Bien que votre équipe de négociation fasse tout son possible pour obtenir le meilleur accord pour ses membres, nous vous encourageons à vous tenir au courant des négociations en lisant le [Bulletin des négociations](#)

[FAQ sur la grève et le lockout](#)