

POLITIQUE en cas de grève ou de lock-out

BUT

Cette politique établit le cadre en cas de grève ou de lock-out. Elle procure aux membres des informations et des conseils concernant une grève ou un lock-out pouvant survenir au cours du processus de négociation collective.

PORTÉE

Conformément aux statuts et aux règlements de l'APUO, le Comité exécutif se voit déléguer la responsabilité de gérer le processus de négociation collective au nom de ses membres, tout en se conformant à toute législation pertinente. La décision d'accepter ou de rejeter une convention collective négociée, ou d'autoriser une grève, appartient ultimement aux membres de l'APUO.

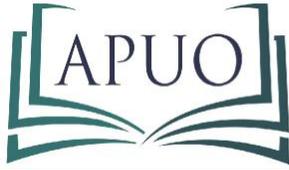
Tous les membres de l'unité de négociation, à l'exception de ceux et celles qui satisfont aux exigences relatives aux cas exceptionnels précisées dans la présente politique, doivent prendre part à une grève. Cela implique de ne pas travailler sur les campus de l'Université d'Ottawa, y compris leur présence sur le lieu de travail, pendant toute la durée d'une grève, sauf dans les cas de services essentiels et à d'autres fins autorisées, comme il est décrit dans la présente politique.

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique,

Le lock-out est défini conformément à la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario* (la Loi) comme suit : « la fermeture d'un lieu de travail, la suspension du travail ou le refus d'un employeur de continuer d'employer un certain nombre de ses employés en vue de les contraindre ou de les inciter, ou d'aider un autre employeur à contraindre ou à inciter ses employés à ne pas exercer les droits ni les privilèges que leur confère la présente loi ou à donner leur accord à des dispositions ou à des modifications aux dispositions qui ont trait aux conditions d'emploi ou aux droits, privilèges ou obligations de l'employeur, d'une association patronale, du syndicat ou des employés. »

La grève est définie comme « un arrêt de travail, un refus de travailler ou de continuer de travailler de la part des employés, comme groupe, de concert ou d'un commun accord, ou un ralentissement du travail ou une autre action concertée de la part des employés en vue de limiter le rendement », conformément à la Loi.



Le Comité d'action directe au travail (CADT) désigne le comité principal chargé de superviser et de coordonner les exigences logistiques en cas de grève ou de lock-out. Les références au Comité d'action directe au travail peuvent être utilisées pour indiquer le travail d'un sous-comité, même si ce sous-comité n'est pas spécifiquement nommé dans la politique. Cela a pour but de tenir compte de la possibilité de créer des sous-comités au besoin pour faciliter les travaux du Comité.

Le quartier général de la grève est un emplacement central hors du campus établi par l'APUO pendant une grève. Il sert de centre de commandement pour la coordination des activités liées à la grève.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

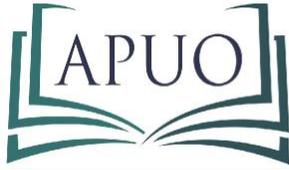
Lors d'une grève, les membres de l'APUO doivent cesser tout travail entrant dans le cadre de leurs fonctions à l'Université d'Ottawa et éviter d'accéder au lieu de travail. Cela comprend, mais sans s'y limiter, l'enseignement, les conseils, le mentorat, la supervision d'étudiant.e.s et la recherche.

Des dérogations peuvent être accordées pour certaines activités. Par exemple, l'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur un accès illimité pour les membres qui doivent fournir des soins aux animaux et aux plantes, ainsi que pour les membres qui doivent éviter de causer des torts irréparables à des travaux de recherche urgents. Si une dérogation est accordée, elle sera confirmée par une correspondance officielle de l'APUO.

Indemnités de grève et avantages sociaux

L'APUO dispose d'un fonds de grève spécifique. L'APUO est aussi membre du Fonds de défense de l'ACPPU (le Fonds), qui offre un soutien financier aux syndicats membres qui déclenchent une grève ou qui sont mis en lock-out. Le Fonds offre des indemnités de grève, ainsi que d'autres formes d'aide financière, pour aider à indemniser les travailleurs.euses admissibles pour la perte de salaire et de revenu pendant un conflit de travail. Le montant de l'aide financière accordée dépend de divers facteurs, tels que la durée du conflit, le nombre de travailleurs.euses impliqué.e.s, etc.

Lorsqu'un vote de grève est prévu ou lorsqu'un lock-out est annoncé, l'APUO en informera le Fonds de défense de l'ACPPU et fera une demande de prestations. Le Fonds verse une indemnité de grève à partir du quatrième jour de grève ou de lock-out.



Les membres admissibles recevront une indemnité de grève toutes les deux semaines, par chèque ou par dépôt électronique. L'indemnité de grève est de 150 \$ par jour (sept jours par semaine) et constitue un avantage non imposable.

L'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur afin de maintenir la couverture des avantages sociaux et les cotisations de retraite.

Tâches de grève

Pour être admissibles à l'indemnité de grève, les membres doivent :

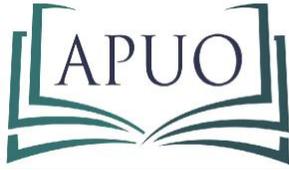
- se rendre disponibles pour au moins trois (3) quarts de travail par semaine (du lundi au vendredi) selon les modalités du Comité d'action directe au travail (CADT) de l'APUO;
- s'inscrire au quartier général de la grève ou auprès du ou de la chef.fe de piquet qui leur a été attribué pour consigner leur présence.

La durée de chaque quart de piquetage sera déterminée par le CADT, mais ne dépassera pas deux heures et demie (2,5) par jour (sans compter le temps de déplacement à destination et en provenance du lieu du piquetage), sauf dans des circonstances exceptionnelles. Si un.e membre n'est pas en mesure d'accomplir un quart de travail ou une tâche prévue, il/elle doit en informer le quartier général de la grève en temps opportun et fournir des raisons valables pour ne pas s'acquitter de son obligation de grève. Le CADT examinera chaque cas et décidera s'il y a lieu de verser une indemnité de grève pour le quart de travail manqué ou d'exiger plutôt du travail compensatoire durant la grève. En cas de différend concernant l'indemnité de grève, le CADT prendra la décision finale.

Les membres affecté.e.s à l'effort de grève peuvent demander une mesure d'adaptation auprès du CADT. Ce dernier examinera et évaluera chaque demande au cas par cas, en tenant compte de la législation pertinente et des circonstances individuelles. Le CADT prendra la décision finale quant à l'octroi ou non d'un accommodement. L'accommodement peut comprendre l'attribution d'autres tâches de grève.

Admissibilité à l'indemnité de grève

L'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur pour s'assurer que les membres qui sont en congé préapprouvé et continu pendant une grève ou un lock-out conservent leur salaire et leurs avantages sociaux jusqu'à la fin du droit au congé, ou jusqu'à la fin de la grève ou du lock-out, selon la première éventualité.



Dans les situations qui ne sont pas explicitement couvertes dans la présente politique, l'admissibilité à des indemnités de grève complètes sera examinée au cas par cas par le Comité d'action directe au travail.

Congés prévus

Les membres qui avaient des congés prévus du campus avant le début de la grève, comme des conférences ou des voyages de recherche, peuvent être autorisé.e.s à recevoir une indemnité de grève pendant la période de leur absence approuvée comme s'ils/elles étaient présent.e.s. Les membres doivent fournir des documents au Comité d'action directe au travail. Le CADT examinera et évaluera chaque demande au cas par cas, en tenant compte des circonstances individuelles. Le Comité prendra la décision finale quant à l'octroi ou non d'un congé.

Congés annuels

L'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur pour s'assurer que les membres en congé annuel continuent de recevoir leur salaire et leurs avantages sociaux. Si cette négociation aboutit, les membres en congé annuel peuvent choisir de se joindre à la grève, sachant qu'ils/elles renonceront à leur salaire et deviendront plutôt admissibles à l'indemnité de grève.

Si l'employeur inclut des membres en congé annuel dans la grève, le CADT examinera au cas par cas l'admissibilité aux prestations de grève complètes pour les membres en congé annuel.

Congés universitaires

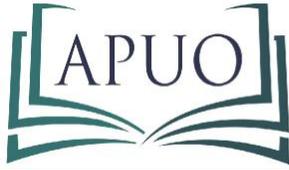
L'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur pour s'assurer que les membres en congé universitaire continueront de recevoir leur salaire et leurs avantages sociaux. Si cette négociation aboutit, les membres en congé universitaire peuvent choisir de se joindre à la grève, sachant qu'ils renonceront à leur salaire et deviendront plutôt admissibles à l'indemnité de grève.

Congés sans solde

Les membres en congé sans solde sont admissibles à une indemnité de grève s'ils/elles choisissent d'effectuer des tâches de grève.

Congé de maladie

L'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur pour s'assurer que les membres en congé de maladie continueront de recevoir leur salaire et leurs avantages sociaux. Si l'employeur refuse de maintenir ces paiements, les membres en congé de maladie recevront automatiquement une indemnité de grève pendant leur congé.



Réduction de charge de travail

Les membres qui ont normalement une charge de travail réduite, mais qui choisissent de participer à la grève, seront admissibles à recevoir une pleine indemnité de grève.

L'APUO s'efforcera de négocier avec l'employeur pour s'assurer que les membres en invalidité de longue durée (ILD) partielle continueront de recevoir leur salaire et leurs avantages sociaux.

Congés légaux

Les membres en congé légal, comme un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'invalidité de longue durée, ne seront pas considéré.e.s comme en grève et ne recevront pas d'indemnité de grève.

RÉFÉRENCES

Statuts et règlements de l'APUO

Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario

RENSEIGNEMENTS

Michel Desjardins

Directeur administratif

(613) 230-3659

apuo@apuo.ca

HISTORIQUE ADMINISTRATIF

Autorité compétente en matière d'approbation	Conseil d'administration
Date d'approbation initiale	10/10/2024
Date de révision	Début de chaque cycle de négociation
Remplace	N/A

Approuvée par le Comité exécutif le 17/06/2013

Amendée et approuvée par le Comité exécutif le 28/08/2024

Approuvée par le Conseil d'administration le 10/10/2024