

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

L'employeur demande la conciliation...

À la surprise de l'APUO, l'employeur a déposé une demande de conciliation auprès du ministère du Travail vendredi dernier, après seulement deux mois de négociations, et malgré l'engagement répété de notre équipe de poursuivre les négociations.

Cette initiative est d'autant plus surprenante qu'elle est habituellement posée par les syndicats. Selon la firme d'avocats *Fasken-Martineau*, dont les clients sont des employeurs et non des syndicats, un employeur ne dépose habituellement une demande de conciliation que dans les situations où il cherche à obtenir des concessions majeures ou, pour une raison ou une autre, veut créer une crise.

L'employeur a posé le même geste il y a environ un mois dans le cadre de ses négociations avec le syndicat des employés de soutien (SSUO), après plus d'un an à la table de négociations. L'employeur a alors déposé une demande de conciliation sans donné de préavis au SSUO, malgré l'engagement de ce dernier à arriver à une entente négociée.

La conciliation devient habituellement une option seulement lorsqu'il semble impossible de poursuivre des négociations constructives. Elle peut être officiellement demandée par une partie (sans le consentement de l'autre) et crée un échéancier juridique qui force la conclusion des négociations (voir «Faits en bref au sujet de la conciliation» sur la page suivante).

PROCHAINES ÉTAPES

- **APUO:** Notre équipe va continuer de négocier activement avec l'employeur; le Comité exécutif va se préparer pour tous les scénarios possibles et va probablement tenir, fin juin/début juillet, une assemblée générale spéciale pour les négociations.
- **MEMBRES:** Planifiez être présent(e)s à l'assemblée générale spéciale; donnez vos informations de contact en ligne à l'APUO pour être certain de demeurer informé(e)s <http://fluidsurveys.com/s/apu01/>

...même si des progrès sont réalisés à la table des négos

Les négociations se poursuivent depuis un peu plus de 2 mois maintenant, les parties se réunissant plusieurs fois par semaine. Bien que les négociations n'ont pas progressé au rythme que nous espérions, des progrès ont été réalisés: certains enjeux ont été résolus et plusieurs autres semblent sur le point de l'être également (voir les détails sur la page suivante). Par contre, les négociations ont dernièrement ralenties puisque l'employeur n'a toujours pas remis l'information nécessaire pour soit justifier ses propres demandes, soit remplir son obligation juridique selon différents articles de la convention collective.

De plus, malgré des progrès raisonnables à certains égards, les équipes de négociation demeurent très éloignées en ce qui concerne:

La retraite et le régime de retraite

L'employeur a déposé des propositions radicales visant à : éliminer la prime de séparation lors de la retraite (dont la valeur moyenne est de 90 000,00 \$ par membre); augmenter la contribution des membres (tout en diminuant celle de l'employeur), réduire les prestations des futur(e) retraité(e)s; faire passer l'âge de la retraite de 60 à 65 ans et réduire la période de transition de 3 à 2 ans. Tout cela sans accroître nos autres avantages sociaux et avec une modeste augmentation économique de 1,2 % en 2012-2013, 2 % en 2013-2014 et 2 % en 2014-2015, sans aucun rattrapage salarial de notre groupe comparateur (nous sommes en retard de 3 % par rapport aux universités ontariennes de notre groupe comparateur).

Professeurs remplaçants à durée limitée (PRDL)

L'APUO demeure déterminée à rendre possible la transition de ses 31 membres PRDL vers des postes menant à la permanence, avec une charge d'enseignement légèrement supérieure à celle moyenne, comme le permet l'article 22.2.1.5. L'employeur, de son côté, veut créer 42 nouveaux postes permanents spéciaux avec une charge d'enseignement représentant 200% de celle normale (soit jusqu'à 10 cours), faisant de ceux-ci des postes exclusivement consacrés à l'enseignement. Les critères de permanence et de promotion de ces membres demeurent aussi un sujet de discordance entre l'APUO et l'employeur.

Cela étant dit, et bien que l'employeur n'ait toujours pas fait la démonstration qu'une réforme du régime de retraite soit nécessaire, ces enjeux étaient toujours ouverts à la table et l'équipe de négociation de l'APUO demeure prête à en discuter de manière pro-active, dans le meilleur intérêt de ses membres.

Articles convenus

Accommodement (article 8): Clarifie la définition de la discrimination, ainsi que le rôle de l'employeur et de l'APUO eu égard au devoir d'accommodement.

Recommandations et décisions (article 5): Établi l'obligation juridique de l'employeur d'assurer l'équité procédurière de l'ensemble de ses processus décisionnels.

Places en garderie: Met sur pied un groupe de travail pour étudier la création de places en garderie additionnelles sur ou alentour du campus pour la communauté de l'université.

Exigences linguistiques (article 11): Encourager les membres à passer l'examen de bilinguisme tôt et (si nécessaire) souvent; Assurer la confidentialité des résultats jusqu'à ce que le membre les dévoile.

Articles près d'une entente

Congé universitaire (article 26): Afin de réduire les délais, les demandes de congé universitaire approuvées par la CPED, le CPEF et le doyen ne seront plus révisés par le Comité mixte pour approbation finale.

Arbitrage (article 4): Dans le futur, les parties auront recours à l'arbitrage traditionnel, plutôt que celui dit de la sélection de l'offre finale, pour les enjeux monétaires en suspens.

LAIPVP (Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée): Assurer que toute divulgation d'information soit sujette à l'article 9 (liberté académique) et protège la confidentialité des informations personnelles des membres de l'APUO; Informer les membres lorsqu'une demande qui les concerne a été faite.

«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. Entre-temps, notre équipe de négociation va continuer à faire de son mieux pour obtenir une entente juste et équitable à la table de négociations.

Vocabulaire des négociations collectives

Rapport recommandant de ne pas créer une commission de conciliation

Une étape du processus de conciliation qui débute la période menant à une grève ou un lockout. Dix-sept jour après le dépôt du rapport par le ministère du Travail, les parties peuvent légalement décréter une grève ou un lockout (sujet à certaines conditions).

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

PUBLIÉ MENSUELLEMENT AU RYTHME DES ÉVÈNEMENTS DURANT LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES