

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

Jour 1 de la conciliation : l'employeur n'est pas prêt

- Suite à la décision de l'employeur de demander la conciliation, l'APUO et l'employeur ont rencontré le conciliateur envoyé par la province le mercredi 10 juillet et le vendredi 12 juillet.
 - Afin de faire en sorte que cette nouvelle étape de négociation soit aussi efficace que possible, l'APUO a envoyé à l'employeur, quelques jours avant le début de la conciliation, plusieurs propositions amendées. Celles-ci s'ajoutaient aux nombreuses autres propositions que l'APUO avait déjà mises sur la table dans les semaines précédentes et pour lesquelles il n'y a toujours pas de réponse de la part de l'employeur. L'APUO a aussi choisi de mettre l'accent sur les enjeux qui semblaient les plus prometteurs dans l'espoir de créer un élan positif.
 - La conciliation a débuté de manière peu prometteuse. Après être arrivées le matin, les deux équipes n'ont été réunies qu'en après-midi. Lorsqu'elles se sont enfin rencontrées, le conciliateur a demandé à l'employeur de présenter ses propositions. Or, à la surprise de l'équipe de l'APUO, l'équipe de l'employeur a rétorqué qu'elle n'était pas encore prête.
- Vers la fin de la journée de mercredi, l'employeur a finalement mis 4 propositions sur la table. L'une de ces propositions a toutefois été déposée dans une version inexacte, ce pour quoi l'employeur a promis d'envoyer par courriel une version corrigée afin que l'APUO puisse l'examiner convenablement. L'APUO n'a reçu copie de cette version qu'après 17h le mercredi soir. Pour cette raison, l'APUO a dû prendre la journée de jeudi pour analyser les propositions afin d'être en mesure de mettre une réponse sur la table le vendredi.

Jour 2: Quelques progrès, mais barrage sur l'information

- Le jour 2 de la conciliation a permis aux deux équipes de faire quelques progrès. Les équipes ont discuté de plusieurs propositions touchant les bibliothécaires (l'APUO était, par exemple, prête à s'entendre au sujet d'une série de demandes de l'employeur qui visent à améliorer l'embauche des bibliothécaires et les pratiques d'évaluation de la performance). Bien qu'aucun élément spécifique n'ait été ratifié, cet échange productif a permis aux deux équipes de se rapprocher d'un accord au sujet des enjeux relatifs aux bibliothécaires. Les équipes ont aussi discuté l'enjeu crucial des demandes en vertu de la LAIPVP. L'employeur a reconnu qu'il y avait plusieurs problèmes quant à la manière dont il traite présentement les demandes d'accès qui viennent de tiers parti et qui concernent les membres de l'APUO.
- Toutefois, il n'y a pas eu de progrès notables par rapport aux autres enjeux. Fait alarmant, l'APUO a dû réitérer une demande d'information qui est absolument requise (et que l'employeur est légalement tenu de fournir) afin que l'APUO puisse compléter l'analyse des propositions financières de l'employeur. En prenant en compte le fait que l'offre de l'employeur est liée à tout un ensemble de conditions (par exemple, l'augmentation des cotisations et la réduction des prestations pour le régime de retraite; l'élimination de l'article 7.2 qui limite l'embauche des non-membres de l'APUO dans l'enseignement; la création d'une nouvelle catégorie de profs-enseignants), l'APUO ne peut conduire une analyse diligente en bonne et due forme de cette offre sans recevoir au préalable cette information.
- Malheureusement, l'employeur a encore refusé de fournir cette information. L'APUO continue d'attendre.

Le ‘No Board’ est temporairement évité, mais les parties demeurent encore bien éloignées

- Tel que dit précédemment, la décision de l’employeur de demander la conciliation a créé un climat agressif qui s’est substitué au processus normal et à l’échéancier des négociations.
- L’accord de trois étapes signé par l’APUO et l’employeur stipule que les parties devraient (1) négocier normalement jusqu’à la conciliation; (2) négocier les 10 et 12 juillet pendant la conciliation; et (3) procéder à la médiation les 3 et 4 août si une entente n’est pas obtenue durant la conciliation.
- L’APUO est résolue à faire tout ce qui est en son pouvoir pour obtenir une entente négociée. Puisque des progrès ont été faits durant la journée du 12 juillet, l’APUO a conséquemment demandé que le processus de conciliation soit prolongé (ce qui signifie que ni le dépôt du « rapport recommandant de ne pas créer une commission de conciliation – le « No Board » – ni son compte à rebours de 17 jours pour prendre action soient déclenchés). En fait, l’APUO a demandé au conciliateur de prolonger l’échéancier de la conciliation afin que les parties puissent continuer de négocier même après la médiation, si nécessaire. Le conciliateur a appuyé cette idée et l’employeur a accepté.
- Toutefois, plusieurs questions demeurent sans réponse. Premièrement, le prolongement de la conciliation est temporaire. À un certain point, si une entente n’est pas obtenue, un « No Board » sera déposé. Deuxièmement, l’APUO ne contrôle pas cet échéancier. Même avec cet accord temporaire, l’employeur peut déposer un « No Board » et déclencher le compte à rebours de 17 jours à n’importe quel moment après le 4 août. Dans ces circonstances, nous devons continuer de nous préparer de manière proactive à toute éventualité. Troisièmement, afin d’analyser correctement et de répondre à l’offre financière de l’employeur, l’APUO exige une série d’informations que l’employeur a refusé de lui communiquer même s’il est légalement tenu de le faire. Quatrièmement, tel que discuté lors de l’assemblée générale spéciale du 3 juillet et tel que mentionné dans les derniers bulletins de négociations, les deux parties demeurent très éloignées sur une série d’enjeux fondamentaux.
- À la lumière de ceci, nous vous invitons à suivre de près les mises à jour dans les prochaines semaines sur ces enjeux cruciaux, et à prévoir votre présence aux prochaines assemblées générales spéciales.

Ce que vous pouvez faire

- Contactez l’APUO et devenez bénévole dans le cadre de ces négociations. Nous avons toujours besoin d’aide et de soutien (apuo@apuo.ca).
- Lisez attentivement toutes les mises à jour afin de vous tenir pleinement informer.

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 jours après le dépôt du rapport par le ministre du Travail, les parties peuvent légalement décréter une grève ou un lockout (sujet à certaines conditions). Le terme « No Board » réfère à la décision du ministre de ne pas créer une commission de conciliation pour résoudre le conflit.

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

PUBLIÉ MENSUELLEMENT AU RYTHME DES ÉVÉNEMENTS DURANT LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES