

Qui est membre du Syndicat?

La section locale 2626 du SCFP représente les assistants d'enseignement et de recherche, les correcteurs, les tuteurs, les moniteurs de laboratoire, les démonstrateurs, les surveillants d'examen et les étudiants menant des recherches grâce à des bourses ou à des fonds externes.

Qu'est-ce qu'une convention collective?

Il s'agit du contrat entre le Syndicat et l'Employeur (l'administration de l'Université). La convention couvre les salaires, les heures et les conditions de travail, les avantages sociaux, les droits des travailleurs et les procédures à suivre pour régler les conflits et les griefs.

Pourquoi entamons-nous des négociations collectives et de quoi s'agit-il?

Nous entamons des négociations en ce moment parce que notre convention collective actuelle prend fin le 31 août 2010 et nous nous préparons à négocier pour modifier et renouveler le contrat. Le processus de négociation collective peut durer beaucoup de temps ou peut terminer rapidement. Voilà pourquoi vous (en tant que membre du Syndicat) devez vous tenir au courant des négociations. Voici un résumé des activités de négociation collective.

Deux équipes de négociateurs sont sélectionnées, une par les membres du SCFP 2626 lors de l'Assemblée générale annuelle (le président et le comité de négociation) et une par le chancelier de l'administration de l'Université.

Les deux équipes recueillent des commentaires de ceux qu'elles représentent sur les problèmes ou les changements qui devraient être réglés pendant les négociations. Chaque équipe présente une liste de propositions à l'autre équipe. Nos propositions ont été rédigées et sont fondées sur un sondage mené auprès de tous les membres et sur le mandat de négociation adopté à l'AGA. Les deux équipes de négociation se sont rencontrées le 25 juin pour échanger les propositions, mais les représentants de l'Employeur n'ont pas présenté leurs propositions. Ils ont plutôt décidé de nous donner une idée générale de ce qu'ils cherchent, soit aucune augmentation de salaire pendant au moins deux ans.

En août, les deux équipes recommenceront à se rencontrer régulièrement pour négocier les propositions sur la table. Lorsqu'une entente est conclue sur un article particulier, les équipes approuvent conjointement le libellé pour modifier le contrat.

Si toutes les questions sont réglées, le comité de négociation expliquera aux membres les modalités du contrat et recommandera sa ratification par un vote au scrutin secret des membres du SCFP.

Cependant, si à un moment donné pendant les négociations, il s'avère impossible de régler toutes les questions, un tiers conciliateur peut être intégré dans le processus de négociation. Cette mesure s'appelle la conciliation et consiste en un processus qui tente de résoudre les conflits au moyen de la médiation et d'un compromis en vue de parvenir à une entente qui est également juste pour les deux parties.

Si aucune entente n'est conclue, les négociations peuvent aller en arbitrage. Dans ce cas, une tierce partie interviendra dont la décision sera définitive et exécutoire.

Qui a formulé toutes ces propositions?

Le semestre dernier, une équipe de pré-négociation a été nommée pour préparer le sondage sur les négociations. Selon les résultats du sondage, un mandat de négociation a été créé et adopté lors de la dernière AGA.

Les propositions couvrent ce qui suit : une meilleure sécurité d'emploi, une augmentation des fonds d'aide financière, des avantages sociaux améliorés, le respect des dispositions sur les congés, l'élimination des paiements tardifs, le plafonnement du nombre d'étudiants par assistant d'enseignement, la parité salariale, l'augmentation des salaires, de meilleures pratiques d'affichage de postes, de nouvelles procédures de griefs liés à la discrimination et au harcèlement, un congé parental amélioré, une meilleure procédure de grief et la sensibilisation des surveillants et du personnel administratif de l'Université à leurs responsabilités envers leurs employés (nous!).

Les priorités des négociations peuvent devoir être modifiées au cours des négociations. Il n'est pas recommandé d'ajouter de nouvelles propositions tard dans le processus de

négociation, mais vos commentaires sont toujours les bienvenus (bargaining@scfp2626.ca). Des mises à jour seront fournies tout au long du processus de négociation par courriel et via notre site web (<http://www.scfp2626.ca/>).

Un/e grève/lock-out sont-ils inévitables?

NON.

Si les pourparlers échouent à n'importe quel moment du processus de conciliation, l'un ou l'autre partie pourrait demander un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation (« No Board » report) au Conciliateur. Ce rapport mène donc à un compte à rebours de 17 jours au moment où le Syndicat peut légalement aller en grève ou l'Employeur peut légalement nous placer dans une situation de lock-out.

Avant que les pourparlers n'échouent, le Syndicat peut demander un vote de grève pour voir que veulent les membres et quelles questions, s'il y a lieu, les inciteraient à aller en grève. Si la majorité des membres, soit 50 % + 1, votent OUI, le Syndicat possède un outil puissant à la table de négociation, car l'Employeur ne veut PAS de grève. Cela ne veut pas dire qu'une grève aura lieu. Un vote dont la grande majorité disent OUI montre à l'Université que nous sommes prêts à défendre nos propositions et que les membres soutiennent fermement la négociation d'un meilleur contrat.

Bien qu'un vote de grève puisse paraître inquiétant, il n'est surtout pas inhabituel. Nous avons employé cette tactique dans le passé pour donner plus de pouvoir de négociation à nos équipes de négociation. Nous avons pu réaliser des gains importants qui ont mené à des meilleurs contrats et avantages pour nos membres (p. ex., l'accès à l'aide financière d'urgence, au fonds pour les conférences et à la bourse de soutien aux frais de scolarité, ainsi que le stationnement gratuit en fin de semaine et les jours fériés, et un régime de soins dentaires).

Prière de garder à l'esprit que le climat des négociations n'est pas stable, en addition de la législation du gouvernement de l'Ontario sur le contrôle de la rémunération.

Pourquoi tout cela me concerne-t-il? Je ne serai plus là l'année prochaine!

Grâce aux gains et aux protections que nous obtiendrons lors de ces négociations collectives, et combinés aux résultats des efforts de négociations collectives d'autres syndicats dans divers domaines, nous aurons une incidence sur les conditions de travail et les salaires dans tous les secteurs de l'économie. Ainsi, peu importe si vous devenez employé syndiqué ou non, votre salaire, vos conditions de travail et vos avantages sociaux amélioreront en raison des efforts des syndicats.