



# Bulletin de negotiations #1

Le 3 novembre, 2010

## Prenez en note cette date!

**Le 15 novembre:** Assemblée générale régulière (AGR) à 17h45 à TBT 112, suivi d'un repas gratuit

## Termes-clés

**Conciliation :** Lorsque l'Employeur et la Partie syndicale craignent un arrêt des négociations, une des deux parties demande au Ministère du Travail pour qu'une troisième partie agisse à titre de médiateur, afin d'aider à l'avancement des négociations.

**Mandat de grève :** Un mandat de grève signifie que le syndicat est *prêt* à une grève si la conciliation échoue. Le Syndicat demandera aux membres de ratifier un mandat de grève lors de l'AGR du 15 novembre prochain. Plus élevée sera la proportion de membres votant en faveur du mandat de grève, plus le syndicat aura de levier de négociation durant les négociations subséquentes.

**Rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation :** Tant l'Employeur que le syndicat peut demander au conciliateur de soumettre un rapport « recommandant de ne pas instituer de Commission de conciliation » si les discussions arrivent à une impasse. Après qu'une décision en ce sens ait été accordé, l'Employeur doit attendre 17 jours avant de déclarer un lockout. De manière similaire, le syndicat doit attendre 17 jours, et obtenir un vote de grève majoritaire, avant de lancer une grève.

**Vote de grève :** Le vote de grève est le moment où les membres décident de manière formelle de lancer une grève. Il peut être tenu à n'importe quel moment après la période d'attente de 17 jours.

## Planification

Le SCFP 2626 était prêt à négocier avec l'Employeur depuis la première « tentative » d'échange des propositions, le 25 juin dernier. À ce moment, l'Employeur s'est présenté sans aucune proposition prête à être échangée.

Après avoir annulé plusieurs dates de négociations, l'Employeur a finalement soumis des propositions au SCFP 2626 le 10 septembre, près de 2 mois et 1/2 plus tard que ce qui avait été prévu initialement. Nous croyons alors que des négociations de bonne foi avaient enfin débutées.

2 journées complètes de négociations ont eu lieu en septembre et octobre. Le 8 octobre, les représentants de l'Employeur ont refusé, de façon inattendue, de discuter de propositions sur le harcèlement au travail (un enjeu non controversé et qui n'implique pas d'aspects financiers). Quand notre négociateur en chef a insisté pour que cet enjeu soit discuté, les représentants de l'Employeur ont réagi de manière abrupte et ont refusé de reprendre les discussions. Ils ont soumis une demande de conciliation une semaine plus tard.

## Comprendre « Zéro »

L'Employeur prétend qu'il n'offre aucune (« Zéro ») augmentation en salaires et bénéfices. En réalité, ils offrent une RÉDUCTION de ceux-ci.

- Tout en n'offrant AUCUNE augmentation dans les salaires et les bénéfices généraux, l'Employeur a augmenté les frais de scolarité de 4,3% à travers l'ensemble des unités scolaires (certains départements subissent des augmentations allant jusqu'à 8%). Ceci équivaut à maintenir les frais de scolarité au même niveau tout en RÉDUISANT nos salaires.
- Tout en n'offrant AUCUNE augmentation des salaires et des bénéfices, l'Employeur cherche à réduire les contrats (nomination complète) de 130 à 120 heures par semestre. Ceci aura pour conséquence une PERTE de 10 heures de salaires pour les membres ayant droit des nominations à temps complet.
- Comme le coût de la vie augmente en moyenne de 2% par année, toute offre d'augmentation salariale de moins de 2% annuellement représente en fait une PERTE de revenu pour les membres, même pour les membres qui ne paient pas les frais de scolarité.
- En plus, l'Employeur cherche activement à réduire le nombre des membres du syndicat en excluant les assistants de recherche du département de Droit. Ceci signifie que ceux-ci PERDRONT les protections qu'ils obtiennent grâce à la Convention Collective (ex : sécurité d'emploi et représentation syndicale) et n'auront aucune garantie d'obtenir un salaire équitable pour leur travail. Ceci signifie aussi que le syndicat perdra une part importante de ses revenus, résultant dans des capacités réduites pour engager les travailleurs nécessaires et mener les griefs jusqu'en arbitrage ou médiation.

*Comprendre «Zéro» est continué de la page 1*

Ce n'est donc que dans la perspective de l'Employeur que les propositions avancées équivalent à un « gel » des salaires plutôt que- en réalité- une RÉDUCTION de salaire. Dans tous ces cas (frais de scolarité, nominations et exclusion de membres) l'Employeur tente de gagner aux frais des étudiants-travailleurs. On attend de nous des négociations justes et équitables; nous attendons de manière similaire une attitude honnête et franche sur ce qui est offert.

## Le contexte politique

Il existe plusieurs facteurs qui affectent présentement les négociations syndicales au sein des universités ontariennes. Le gouvernement provincial a accumulé un déficit de 20 milliard au cours de la dernière année fiscale et cherche à réduire ses dépenses. Il a donc soumis un document de politique proposant une absence d'augmentation salariale au sein du secteur public pour les deux prochaines années. Le SCFP 2626 est considéré comme un syndicat du secteur public.

Il vaut la peine de noter que certains syndicats du secteur public ont réussi à obtenir des augmentations salariales après des efforts de conciliation ou des arbitrages. L'élément commun à ces différentes décisions est que 1) les arbitres ne sont pas soumis à la volonté gouvernementale, 2) les syndicats ont le droit à des négociations collectives justes et équitables, et 3) si le gouvernement désire imposer des gel de salaires, il doit légiférer à ce sujet.

### Quelques exemples de gains:

- Les étudiants-travailleurs de l'Université de Toronto (SCFP 3902) ont conclu leurs négociations avec des GAINS (convention de 3 ans avec augmentation de 3% par année).
- Le SCFP 3903, de l'Université York, a conclu avec des GAINS, après une grève de 12 semaines en 2008-9 (convention de 3 ans avec augmentation de 3,5% par année).

### Nouvelles d'autres négociations:

- Le SCFP 4600 de l'Université Carleton ont voté dans une très large majorité en faveur d'un mandat de grève (81%), et ils viennent d'appliquer pour une décision de « ne pas instituer de Commission de conciliation ».
- Les professeurs de l'Université Carleton ont voté dans une large majorité en faveur d'un mandat de grève (88,5%). Les négociations sont toujours en cours.
- Le SCFP 2424 de l'Université Carleton ont appliqué pour une décision de « ne pas instituer de Commission de conciliation » la semaine dernière.

Cette information générale est essentielle pour les négociations. Le syndicat soutient que l'Employeur utilise la position financière et les annonces du gouvernement provincial pour ralentir les progrès dans nos négociations, pour profiter de la soumission d'une éventuelle législation qui imposerait des gels dans les salaires et les bénéfices généraux.

Le SCFP 2626 veut des négociations de bonne foi pour réussir à produire une meilleure Convention collective pour nos membres. Le syndicat a plus de 100 propositions incluant les augmentations salariales et l'amélioration de la sécurité d'emploi pour les étudiants-travailleurs. Nous ne désirons pas aller en grève ou être mis en arrêt de travail (*lock-out*), mais nous n'accepterons pas un gel ou une réduction des salaires et des bénéfices généraux.

Solidairement,

Le comité de négociations du SCFP 2626

**SCFP2626.ca CUPE2626.ca**  
*Syndicat des étudiants-ouvriers Student academic workers' union*

### En cas de grève...

Le SCFP 2626 a accès au fond de grève de l'organisation nationale du SCFP. En cas de grève, les membres peuvent recevoir jusqu'à 200\$ par semaine (800\$/mois), en faisant du piquetage 5 jours par semaine pour des périodes de 4 heures (40\$ par période