

Pour Récapituler :

NÉGOCIATIONS NOTIONS DE BASE

(L'histoire jusqu'ici...)

RÉTROACTIONS DES MEMBRES

Au début de 2021, chacune des 24 sections locales de la province a recueilli les commentaires des membres afin de déterminer les éléments qui seraient utilisées pour former les revendications pour la prochaine ronde de négociation. Les membres ont ensuite voté et classé les principales revendications en ordre de priorité.



RÉTROACTIONS DES MEMBRES

L'équipe de négociation et le personnel ressource de SEFPO commencent à recueillir des données afin de clarifier les demandes fournies par les membres et de peaufiner la stratégie de négociation



RÉTROACTIONS DES MEMBRES

La législation provinciale empêche la négociation proprement dite de commencer jusqu'à 90 jours avant l'expiration de la convention collective, le 30 septembre.

Les dates précises où les deux équipes de négociation se rencontrent sont établies au cours de cette période.



REVENDICATIONS, RÉPONSES ET OFFRES

Chaque équipe a l'occasion de présenter des énoncés de position, de présenter des objections et des préoccupations et de répondre aux offres présentées par l'autre équipe.



Si les deux parties sont d'accord, cette activité peut se poursuivre après l'expiration de la convention collective.

CONCILIATION

L'une ou l'autre des équipes de négociation peut communiquer avec le Ministère du travail et faire une demande de conciliation.

Dans la négociation, cela est généralement considéré comme une escalade significative.

Dans la ronde de négociation actuelle, le CEC était la partie requérante.



Qu'est-ce que :

CONCILIATION

(Et que se passe-t-il ensuite?)

Un appel à la conciliation exige que le Ministre du travail désigne un conciliateur.

Leur rôle est de rencontrer les deux parties individuellement et d'essayer d'aider à résoudre les questions en suspens afin qu'une entente puisse être conclue.

Le jeudi 18 novembre, afin d'éviter une nouvelle escalade et une interruption de travail potentielle, l'équipe de négociation des CAAT-A a fait l'offre de transférer toutes les questions en suspens à l'arbitrage exécutoire.

Cette offre a été refusée par le Conseil des employeurs des collègues (CEC)

Qu'est-ce que:

L'AVIS DE NON-CONSTITUTION D'UNE COMMISSION

Si, même avec l'aide du conciliateur du ministère, il n'est pas possible de parvenir à une entente, le conciliateur avisera le Ministère du travail, qui informera le syndicat et l'employeur qu'«une commission de conciliation ne sera pas constituée », une étape connue en anglais sous le nom de rapport « no board ».

Il est important de noter l'avis de non-constitution d'une commission n'empêche pas les parties de reprendre la négociation active.

PROCHAINES ÉTAPES



La livraison de l'avis de non-constitution d'une commission impose un gèle de 16 jours avant que des mesures supplémentaires puissent être prises par l'une ou l'autre des parties.

17 jours après la publication d'un rapport de non-commission :



*L'employeur peut forcer un scrutin sur sa dernière offre par l'entremise du Ministère du travail en tout temps

LE CEC PEUT :

IMPOSER UNILATÉRALEMENT DE NOUVELLES CONDITIONS DE TRAVAIL

À ce point, le CEC aura la capacité d'imposer unilatéralement sa propre version de la convention collective.

Ils n'ont pas besoin de votre accord

Ils ne sont pas limités à ce qu'ils ont déjà offert

Ils l'ont déjà fait en 2009 avec des résultats désastreux



LOCK-OUT DES EMPLOYÉS

À ce stade, le CEC aura le droit légal d'exclure les membres de l'unité de négociation

SCRUTIN FORCÉ DE L'OFFRE DE L'EMPLOYEUR

Les Collèges ont toujours eu la possibilité de présenter leur offre directement aux membres pour un vote

Ils ne peuvent le faire qu'une seule fois dans chaque ronde de négociation



CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE:

La législation provinciale exige qu'avant que TOUTE activité d'interruption de travail puisse avoir lieu pour lutter contre les actions sévères énumérées ci-dessus, le syndicat **doit** démontrer les résultats **d'un scrutin de grève** réussi. Le CEC surveillera de très près toute indication que la détermination des membres est faible.

Un mandat de grève très fort poussera souvent Les employeurs de retourner à la négociation active et obtenir une nouvelle convention collective.



Une fois qu'un mandat de grève est obtenu, des activités d'interruption de travail peuvent être envisagées.

Cela pourrait inclure des actions « grève du zèle (work to rule) ». Cela pourrait signifier par exemple:

- ne pas répondre aux courriels après 18 h
- ne pas se porter volontaire pour des journées portes ouvertes
- ne pas corriger tout le week-end,

Cela pourrait escalader pour inclure des grèves progressives ou même un arrêt de travail complet.

