



**LES PROGRAMMES
DE « FINANCEMENT »
POUR ÉTUDIANTS DIPLÔMÉS
ET LEURS CONSÉQUENCES :**

Tables des matières

Préface.....	1
Financement destinés aux étudiants diplômés : brève historique	1
Négociier à l'ère des programmes de financement.....	6
1) <i>Revendications</i>	7
2) <i>Mobilisation des membres</i>	10
3) <i>Stratégies</i>	12

Préface

J'ai entrepris ma vie professionnelle comme étudiante diplômée et travailleuse du secteur universitaire à l'Université d'Alberta à Edmonton, dans une province où les travailleurs contractuels du secteur universitaire ne peuvent, de par la loi, se syndiquer et négocier une convention collective. Après un an de ce climat rébarbatif, je me suis retrouvée à l'Université de Toronto (U. de T.). Mon séjour de six ans dans cette institution a concouru, ni plus ni moins, à l'avènement au Canada du premier Programme intégré de « financement » pour étudiants diplômés (PFED). Au cours de cette période, j'ai participé à trois rondes de négociation, dont deux avaient pour point de mire l'implantation et la mise en œuvre des PFED. Le modus operandi adopté en 2001 par l'U. de T. est en train de devenir, en 2006, la norme pour le secteur universitaire. Plusieurs universités, notamment Carleton et Queen's, ont déjà opté pour la formule des PFED tandis que d'autres, notamment l'Université de Victoria, envisagent sérieusement de le faire. Le document suivant s'emploie à disséquer le modèle générique des PFED ou, si vous préférez, à le décortiquer à la lumière de scénarios de négociation collective dans de nombreuses sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique qui sont aux prises avec le problème de négocier un PFED sur lequel le syndicat a très peu de contrôle. Comme les programmes de « financement » destinés aux étudiants diplômés viennent tout juste de faire leur apparition au Canada, je parle presque exclusivement dans ce document de vos membres qui sont effectivement des étudiants diplômés. Dans le cas des sections locales qui représentent des étudiants de premier cycle, des détenteurs d'une bourse de perfectionnement postdoctoral, des chargés de cours à temps partiel et d'autres catégories d'emploi, dites-vous bien que mon intention n'est pas d'exclure vos membres, loin de là, mais plutôt de lancer la discussion autour d'un problème très spécifique qui touche à bon nombre de membres du SCFP.

Il est essentiel de commencer par comprendre l'attrait que comportent les PFED pour les gestionnaires et les syndiqués. Ce n'est qu'en comprenant bien cet engouement que le secteur de l'éducation postsecondaire de notre syndicat pourra aller de l'avant, fort d'une stratégie unifiée pour faire face à ces programmes. Je crois que les PFED, quelle que soit leur forme, sont là pour rester. Nous devons reconnaître que leur avènement a modifié le terrain de la négociation collective pour les sections locales du SCFP (et d'autres syndicats) représentant le secteur universitaire. Pour continuer de représenter nos membres au meilleur de nos capacités, nous devons mettre au point des stratégies de négociation qui tiennent compte du caractère propre aux PFED et qui nous permettent d'avoir voix au chapitre quant à leur composition et mise en œuvre.

Archana Rampure
Septembre 2006

Financement destinés aux étudiants diplômés : brève historique

Les établissements d'éducation postsecondaire au Canada fonctionnent en vertu d'un régime de financement mixte. Une partie de leur financement provient de transferts fédéraux et provinciaux et, pour le reste, ils essaient d'équilibrer leur budget d'exploitation avec des fonds versés par l'entreprise privée et les droits (frais) de scolarité des étudiants. Suivant un modèle de financement étudiant inspiré davantage du système étatsunien que de n'importe quel autre système, les étudiants diplômés disposent, pour l'essentiel, de cinq sources de financement dans le système universitaire canadien. Historiquement, ils ont recours à une fraction de certaines de ces sources ou de l'ensemble de celles-ci. Les syndicats, quant à eux, négocient uniquement les salaires et les conditions de travail afférents au revenu de travail syndiqué (cf. C), quoi qu'il y ait eu de nombreuses tentatives, et quelque succès, visant à rattacher B à C. L'avènement des PFED signifie toutefois pour les syndicats qu'ils doivent soudainement être en mesure de négocier sur tous ces fronts à la fois et ce, en sachant très bien qu'ils n'ont pas d'emprise sur des facteurs comme A ou E.

- a) La forme de financement la plus souhaitable est celle qui provient d'organismes subventionnaires externes comme le CRSH, l'IRSC et le CRSNG, de fonds provinciaux plus modestes comme le régime BESO ou les bourses de la Fondation du patrimoine et enfin, de fonds de bourses d'études privés comme les fondations Killam ou Ford. Cette formule est préférable, non seulement parce que le financement provenant de cette source tend à être le plus élevé d'entre tous, mais aussi parce qu'il n'est pas assujéti à l'obligation de travailler pour une partie quelconque de l'argent versé.
- b) Les bourses d'études universitaires sont un volet des fonds de bourses d'études : elles sont du financement pur et simple et ne sont pas non plus assujétiées à l'obligation de travailler. La valeur de ces bourses est habituellement moins importante que dans la formule précédente et elles servent parfois, à la discrétion des départements et des directions, à recruter des étudiants diplômés. Une des principales luttes dans le dossier des PFED porte sur la partie du financement de « base » accordé aux étudiants que constitueront ces bourses d'études. On estime, règle générale, que « plus cette partie est importante, mieux c'est »
- c) Revenu de travail syndiqué. Il s'agit le plus souvent d'un revenu de travail d'assistant à l'enseignement ou d'assistant de recherche¹. En général, le revenu de travail sert à combler l'écart qui existe entre l'argent des bourses d'études et le seuil de financement garanti dans le PFED. À cet égard, les syndicats se trouvent souvent dans une situation difficile. En effet, bien qu'ils tiennent à réduire le plus possible la place qu'occupe le revenu de travail dans les PFED, ils doivent s'assurer que cette source ou catégorie de financement est suffisamment

¹ À noter que j'inclus dans cette catégorie le travail administratif général, l'assistance en laboratoire et le travail comme moniteur de cours.

importante pour justifier qu'ils siègent à la table de négociation des PFED (qui n'est pas souvent la table de négociation des conventions collectives).

- d) Le revenu de travail non syndiqué est un autre problème crucial auquel font face les syndicats dans le dossier des PFED. Il faut accorder la plus grande priorité à s'assurer que le revenu de travail non syndiqué soit exclu des PFED. S'il devait être compté, les syndicats perdraient le peu de pouvoir qui leur est donné d'influencer la composition des PFED. Ce qui inquiète véritablement c'est que la part du travail syndiqué dans un PFED pourra être minime tout comme l'argent des bourses d'études si les universités ont la latitude d'inclure dans les PFED autant d'heures de travail non syndiqué que souhaité.
- e) Le travail d'assistant à la recherche en sciences constitue une catégorie ambiguë. Le revenu qui provient de cette source doit être considéré séparément du revenu tiré d'un travail d'assistant de recherche syndiqué ou non syndiqué. Dans bien des cas, il provient des subventions de recherche des professeurs. Les programmes d'études supérieures en sciences exigent souvent des étudiants diplômés qu'ils consacrent un certain nombre d'heures au travail en laboratoire ou comme assistants de recherche. Il faut faire la distinction entre un revenu T4 et un revenu T4A. Si les recherches de l'étudiant diplômé l'obligent à travailler comme assistant de recherche, ce travail ne devrait pas être assimilé aux catégories C ou D.

Nous devons adopter une stratégie commune face à la menace d'inclure le travail non syndiqué dans les PFED. C'est sur ce point que les dernières négociations avec l'Université de Toronto ont presque échoué. Lors de l'implantation du PFED à l'U. de T., aucune des deux parties n'ont envisagé que le revenu d'un travail extérieur à la section locale 3902 puisse être inclus. Fort de cette compréhension, le dernier comité de négociation a accepté une réduction graduelle du nombre d'heures de travail d'assistance à l'enseignement pouvant être comptabilisées dans le PFED. Cela étant, les étudiants ont constaté qu'au cours des quatre dernières années la catégorie B de leur PFED a augmenté et la catégorie C a diminué. Mais au milieu de cette ronde de négociations, l'Université a voulu revendiquer le droit d'inclure à l'avenir dans les PFED les heures de n'importe quel travail « universitaire ». Après avoir sollicité de ses membres et obtenu sur cette question le plus fort mandat de grève jamais voté, la section locale 3902 a obtenu une certaine protection. Mais nous devons rester vigilant face à la brèche catastrophique que constitue cette politique au chapitre d'une convention collective.

Programmes de financement pour étudiants diplômés

Pour beaucoup de syndiqués de la base, qui ne s'intéressent pas nécessairement au processus de négociation et qui ne connaissent pas non plus l'histoire compliquée du financement accordé aux étudiants diplômés au Canada, un programme de « financement » pour étudiants diplômés (PFED) c'est tout simplement de « l'argent gratuit pour l'école ». Mais, comme toute personne plus directement concernée par les négociations sur les campus universitaires canadiens de nos jours le sait, les PFED ne correspondent pas vraiment à cette vision des choses. Ils ont été créés pour veiller à ce que chaque étudiant bénéficiaire de financement puisse recevoir un certain seuil minimum de soutien de la part de l'institution pour une période de temps fixe. En théorie, il s'agit d'une idée géniale. La majorité des sections locales du secteur universitaire seraient très enclines à l'endosser si ce n'était du simple fait que ces soi-disant programmes « globaux » ou « harmonisés » de financement englobent indistinctement différentes sources de financement, notamment des fonds de bourses d'études, des bourses d'études étudiantes, le revenu de travail syndiqué et non syndiqué et le revenu T4A et T4. Avec l'avènement de ces PFED, il revient à nos sections locales d'éduquer nos membres sur leurs conséquences.

Nous réussissons à communiquer à nos membres l'importance de cette question seulement si nous sommes conscients que ce mode de « financement » est attirant pour ces nouveaux membres qui ne saisissent pas toujours en quoi les PFED sont différents d'un revenu d'emploi. De même, la tâche des membres qui font un retour aux études serait plus simple s'ils savaient au minimum à quoi s'attendre comme seuil de revenu plutôt qu'avoir à se constituer eux-mêmes un fonds à partir de divers modes de « financement » et d'un revenu d'emploi. *Pour définir des stratégies de communication efficaces visant à contrer ce mensonge à l'effet que les programmes de financement pour étudiants diplômés soient de « l'argent gratuit pour l'école », il faut comprendre l'attrait que comporte cette formule. Faute de bien le comprendre, nous risquons d'aliéner ceux d'entre nos membres qui ne voient dans la position du syndicat qu'une objection à ce qui leur paraît être un avantage positif.*

Du point de vue des syndicats, il aurait été beaucoup mieux si cela avait été possible de limiter les universités à ne considérer comme « financement » pour étudiants diplômés que l'argent provenant des fonds de bourses d'études étudiantes (A et B), traitant ainsi séparément le revenu de travail (C). En vertu de ce scénario, les PFED auraient constitué un seuil de financement de base et les salaires négociés par les syndicats du secteur universitaire pour le travail « universitaire » de leurs membres se seraient ajoutés à ce financement de base. Toutefois, les universités ont manifesté beaucoup de réticence face à cette position. Vu qu'au départ la publicité positive engendrée par l'annonce d'un PFED est en bonne partie la motivation derrière son implantation, les universités tiennent à leur attribuer la plus grande valeur possible et à appeler cela du « financement ». Ainsi à l'Université de Toronto, le seuil de financement de base du PFED, à son lancement, était de douze mille dollars, auquel s'ajoutent les droits de scolarité annuels sur cinq ans pour chaque étudiant bénéficiaire du programme. Même

s'il existait une foule de conditions sur la façon de déterminer quels étudiants avaient droit au financement – et ce sont des conditions que le syndicat peut exploiter – manifestement, la bonne presse engendrée par une telle annonce a dépassé de beaucoup celle que l'Université aurait eu en annonçant un PFED de six mille dollars, sachant que les droits de scolarité dans cette institution atteignent pratiquement six mille dollars.

Durant les années où j'ai été membre de la section locale 3902, nous avons sans aucun doute obtenu pour nos membres des centaines de milliers de dollars à déceler régulièrement des erreurs dans le calcul des différents transferts vers les PFED. Depuis deux ans environ, nous avons produit et remis à nos membres un guide pratique pour qu'ils puissent vérifier eux-mêmes si leur PFED personnel est administré correctement ou non. Une fois le PFED mis en oeuvre, il est crucial de déterminer l'argent que devraient recevoir les membres sous forme de fonds de bourses d'études ou de bourses d'études étudiantes. Souvent, ces calculs ne peuvent être faits que par les syndicats locaux, mais il reste que nous devrions en profiter pour joindre nos membres et favoriser leur implication dans nos sections locales.

Une des leçons à tirer de tout ceci pour les syndicats est que les universités sont très sensibles à la publicité positive. Si nous sommes contraints d'accepter les PFED et si nous ne pouvons exiger qu'ils soient exclusivement composés de fonds correspondant effectivement à du « financement » alors, il faut voir à exposer le plus possible cette tendance de l'employeur à interpréter d'une manière excessivement généreuse ses programmes de financement. Il faut ensuite tenir les administrations universitaires successives responsables des promesses faites dans le passé et s'assurer que l'Université respecte à la lettre ces engagements. Cela ne signifie pas pour autant que les sections locales non dotées de PFED doivent absolument résister à comptabiliser le travail rémunéré, mais si vous avez l'occasion de le faire, poussez le plus possible en ce sens, même à la table de négociation. Il est beaucoup mieux d'avoir des PFED aussi restrictifs que possible par rapport aux sources de financement qu'ils peuvent inclure que d'essayer de négocier des améliorations une fois qu'ils ont été déployés par l'administration!

Comme la hausse des frais de scolarité se fait à un rythme choquant, il est absolument essentiel que les frais de scolarité soient inscrits dans les PFED en tant que « frais » (par opposition à un montant en argent). Même si les PFED sont déployés graduellement, même s'ils ne s'appliquent pas nécessairement à tous les étudiants, voire tous les étudiants diplômés, qu'un groupe d'étudiants quelconque soit à l'abri d'une hausse des droits de scolarité a pour effet de mettre un frein à leur augmentation. En effet, les gestionnaires des universités hésiteront à hausser de façon générale les droits de scolarité s'ils savent qu'ils devront assumer cette hausse pour une partie des étudiants. De plus, la présence d'étudiants dont les frais de scolarité ont été gelés est un formidable incitatif de résistance pour les autres étudiants qui, sans doute, voudraient la même chose. Ainsi, par solidarité avec le mouvement étudiant et parce que l'inclusion des droits de scolarité dans les PFED n'a que du positif pour nos membres, il faut mettre tous nos efforts et user de toutes nos influences pour que les frais de scolarité soient compris comme « droits » dans tout nouveau PFED.

Dans le cas des sections locales déjà dotées de PFED, manifestement ce qui précède ne s'applique pas. Ces sections locales doivent plutôt adopter des stratégies portant spécifiquement sur la façon de négocier la mise en œuvre des PFED. Ces stratégies s'articuleront autour de deux volets, un volet pour la négociation et un autre pour la communication régulière sur des sujets financiers complexes avec leurs membres; des membres qui ont tendance à être de passage, à travailler à temps partiel et, dans la plupart des cas, à être des néophytes dans le monde syndical.

Comme le savent trop bien les syndicalistes oeuvrant sur les campus universitaires, il existe beaucoup d'autres situations particulières qui mériteraient d'être approfondies dans le contexte de la transformation du modèle d'éducation supérieure résultant de l'avènement de ces PFED.

Ce rapport se veut préliminaire aux débats qui doivent se faire afin que le mouvement syndical puisse s'assurer, au cours des prochaines années, que les programmes de « financement » pour étudiants diplômés servent véritablement l'intérêt des syndiqués et de la recherche d'intérêt public prise dans son sens le plus large. Si les syndicats sur les campus universitaires abandonnent les positions fermes qu'ils ont toujours défendues pour appuyer leurs membres et le financement public de leurs recherches d'intérêt public, la tradition au Canada d'un système d'éducation postsecondaire accessible et financé par l'État risque de nous échapper et de se transformer en un modèle d'éducation supérieure à but lucratif financé par le privé, qui ne fera qu'accentuer la stratification de revenu dans notre société.

Négocier à l'ère des programmes de financement

Il reste que la principale question persiste : comment mener une négociation collective au nom de nos membres dans le contexte de ces soi-disant programmes « globaux ou harmonisés » de financement? Que devrait-on revendiquer? Comment composer avec le fait que le déploiement des PFED touchera différemment différentes catégories de syndiqués? Comment faire pour élaborer des stratégies? Comment fait-on pour expliquer ces stratégies à nos membres? Et comment s'y prend-on concrètement pour négocier?

Chacune des sections suivantes porte sur quelques-unes de ces questions mais ce sont aussi des sujets qui doivent être discutés le plus largement possible. Je suggérerais que ces sujets fassent l'objet des plans stratégiques des caucus du secteur de l'éducation postsecondaire. Ce que vous lirez dans les pages suivantes sont des suggestions schématiques. Elles pourront servir à bâtir de véritables stratégies adaptables et adaptées aux circonstances particulières des différentes sections locales.

Revendications : Au même titre que nous avons une compréhension commune de certaines revendications, par exemple le sens à donner à « aucune concession », il faut nous assurer d'une compréhension commune dans le secteur à l'égard de ce que nos membres ne peuvent accepter au chapitre des PFED.

Mobilisation des membres : Chaque section locale doit introduire et éduquer ses militants aux tenants et aboutissants des PFED de manière à ce qu'ils puissent diffuser efficacement et le plus largement possible la position de la section locale. Il faut nous assurer que nos membres sont bien conscients du contenu des PFED qu'on leur propose.

Stratégies : Il faut trouver des moyens de faire face concrètement aux comités de l'employeur qui s'imaginent peut-être que les PFED sont une chose merveilleuse. Il faut avoir fait nos devoirs et bien étayer nos arguments – ceux destinés à nos membres et ceux destinés aux comités patronaux – concernant les modalités de participation de nos sections locales à l'implantation et la mise en œuvre de PFED.

Négocier à l'ère des programmes de financement :

1) Revendications

1. Le revenu de travail non syndiqué ne devrait JAMAIS être compris dans les PFED vu que notre compétence à négocier les salaires et conditions de travail ne s'applique qu'au travail *syndiqué* de nos membres. Nous devrions nous assurer que le travail couvert par la convention collective soit la seule partie négociable des PFED.
2. À moins de négocier à une table commune, le travail syndiqué sous une seule section locale devrait faire partie du PFED. Il est trop risqué que l'employeur joue les sections locales ou les syndicats les uns contre les autres pour négocier des salaires à la baisse ou un plus grand nombre d'heures de travail comptabilisées dans le PFED.
3. Les droits de scolarité devraient être inscrits comme droits (ainsi que les frais afférents si vous parvenez à le négocier) dans le PFED.
4. Les clauses non compensatoires sont irremplaçables. Cela signifie que les membres bénéficieront, au-delà de leur PFED établi, de toute hausse négociée de salaires ou d'avantages sociaux. Par exemple, la paie de vacances devrait toujours être négociée à part du PFED parce c'est un avantage assujéti à une loi, i.e. non négociée, et auquel ont droit tous les travailleurs.

Pendant la campagne de syndicalisation à l'Université Queen's, l'employeur a annoncé une augmentation du salaire des assistants-enseignants. Cette hausse était de presque dix dollars l'heure pour les employés dans certains départements. Subséquemment, la campagne de syndicalisation a échoué. Toutefois, en rentrant au travail cette année, beaucoup de ceux qui avaient eu une augmentation de salaire ont écopé d'une diminution substantielle de leur revenu de bourses d'études. Faute d'un syndicat pour négocier des clauses non compensatoires, les assistants-enseignants de Queen's sont impuissants.

5. Déterminez des seuils précis pour le nombre total maximum d'heures de travail pouvant être comptabilisées dans le PFED.

NOTE : Ce pourrait être une manière détournée de négocier. (Cf. 1) - Si votre contrat de travail spécifie le nombre maximum d'heures de travail pouvant être comptabilisées dans le calcul du PFED, cela signifie que même s'ils sont obligés de travailler à un taux salarial inférieur pour le même nombre d'heures, vos membres recevront les montants d'argent correspondant au nombre total d'heures de travail. Soyez stratégique. Si vous savez que le point 1 ne sera pas négociable, voici une tactique à employer. Si l'employeur veut délimiter, tard dans la négociation, le nombre d'heures de travail de votre unité de négociation, profitez-en pour faire de la mauvaise publicité sur le dos de l'institution.

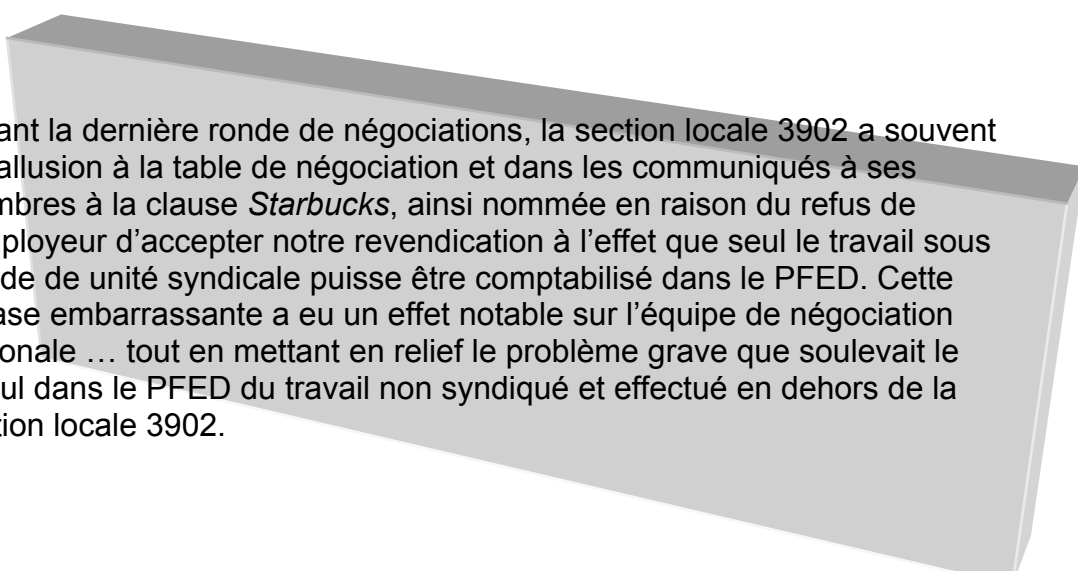
6. Essayez d'amener l'employeur à accepter une diminution graduelle du nombre d'heures de travail rémunéré comptabilisées dans les PFED. Une diminution annuelle de vingt heures peut correspondre à sept cent dollars de plus sous forme de bourses pour chaque membre.
7. Veuillez, dans la mesure du possible, à ce qu'il n'existe pas de taux de financement différentiels. Faites valoir que tous les étudiants et travailleurs méritent du soutien financier à même hauteur. Utilisez comme argument que le coût de la vie n'a rien à voir avec la discipline ou la faculté. Si un département, une division ou une faculté veut majorer un PFED, encouragez-les en ce sens, mais ne concluez pas d'ententes avec l'employeur qui consacrerait des PFED à taux différentiels, fondés sur une discipline particulière ou le statut d'étudiant. Cela peut entraîner des conflits au sein de vos membres et nuire à la solidarité.
8. Négociez la participation de la section locale à titre de membre votant à tous les conseil, instances ou comité administratifs ou patronaux susceptibles de prendre des décisions entourant la mise en œuvre ou la gestion des PFED. Ces comités relèvent souvent de la Faculté ou de l'École des études supérieures.
9. Les PFED sont susceptibles d'être offerts sur plusieurs années dans le cas des étudiants au doctorat, exigez donc qu'on les offre pour six ans et n'acceptez rien de moins que cinq ans (à York, on offre six ans de financement et à l'U. de T., cinq ans).
10. Exigez de comptabiliser le maximum possible d'heures de formation et d'orientation comme heures de travail au début de chaque nouveau mandat.

11. Les PFED sont généralement offerts à l'année; essayez de faire en sorte que les avantages consentis le soient également. De cette manière, vos membres bénéficieront d'avantages sociaux même lorsqu'ils ne travaillent pas. Assurez-vous aussi que les membres qui doivent prendre un congé ou travailler sur le terrain peuvent compresser leur travail en une session ou le reporter.
12. Idéalement, les PFED devraient s'inscrire dans la convention collective. On observe une tendance inquiétante des universités à vouloir conclure des ententes parallèles à leur propos. Essayez de négocier les PFED dans le cadre même du contrat de travail.

Négocier à l'ère des programmes de financement :

2) Mobilisation des membres

1. Assurez-vous que tous les militants syndicaux de votre section locale comprennent bien les PFED. Somme toute, mobiliser vos membres signifie pour l'essentiel vous assurer qu'ils sachent de quoi relève les négociations et *comprennent* la démarche.
2. Organisez des séances de formation à l'intention de vos délégués syndicaux et expliquez-leur en détail les modalités du PFED de votre institution. Vous devez avoir un certain nombre de personnes sur le terrain capables d'expliquer le PFED aux membres de la base et d'établir si, oui ou non, vos membres reçoivent l'argent auquel ils ont droit.
3. Expliquez à vos membres, le plus lucidement possible, le concept des PFED. L'explication la plus simple est qu'il s'agit d'une enveloppe combinant argent de bourses d'études et salaires. Répétez-leur « qu'il ne s'agit pas d'argent gratuit ». Le titre de ce rapport stratégique devrait devenir un mantra bien compris par vos membres : « Un financement pour lequel vous travaillez n'est pas de l'argent gratuit pour l'école ... c'est votre rémunération pour un travail accompli à l'université ».
4. Ne craignez pas d'insister fréquemment sur les conséquences désastreuses de ne pas pouvoir négocier autour de certaines revendications majeures exposées dans la section précédente. Nos sections locales peuvent négocier en position de force seulement quand tous sur le campus universitaire savent que le comité de négociation syndical n'exprime que la volonté des membres.



Durant la dernière ronde de négociations, la section locale 3902 a souvent fait allusion à la table de négociation et dans les communiqués à ses membres à la clause *Starbucks*, ainsi nommée en raison du refus de l'employeur d'accepter notre revendication à l'effet que seul le travail sous l'égide de unité syndicale puisse être comptabilisé dans le PFED. Cette phrase embarrassante a eu un effet notable sur l'équipe de négociation patronale ... tout en mettant en relief le problème grave que soulevait le calcul dans le PFED du travail non syndiqué et effectué en dehors de la section locale 3902.

5. Attendez-vous à être confus. Les PFED sont des bêtes alambiquées!
6. Insistez sur les autres avantages que procure le syndicat à ses membres, par ex. le régime d'avantages sociaux, la paie de vacances, les politiques non discriminatoires, les congés, l'aide pour l'assurance-emploi; en fait, rappelez-leur tout ce que vous avez gagné dans les négociations précédentes et ce qui est sur la table des présentes négociations. Ne laissez pas vos membres croire au mythe que munis d'un PFED, ils peuvent se passer d'un syndicat.

La négociation à l'ère des programmes de financement :

3) Stratégies

1. Entamez les négociations, munis d'un plan d'action concentré relativement au PFED. Ne cédez pas l'initiative à l'employeur. Cela ne veut toutefois pas dire qu'il faille dévoiler votre vision du PFED dès la première journée des négociations.
2. Soyez stratégique quant au moment choisi pour discuter des composantes du PFED. Ces discussions exigeront sans doute beaucoup de temps et seront probablement un des aspects les plus complexes de la négociation. Pensez à régler d'autres questions moins importantes avant. Vous établirez ainsi des liens avec les membres du comité de négociation patronal ainsi qu'avec vos propres membres, qui seront plus susceptibles d'avoir confiance en votre jugement sur de grandes questions si vous avez démontré votre habileté à faire des gains sur de plus petits dossiers.
3. Si votre institution n'est pas encore dotée d'un PFED, sondez vos membres **MAINTENANT** pour savoir combien d'heures ils travaillent, quel est leur revenu annuel moyen (et médian) provenant de leur travail syndiqué et de bourses d'études, combien de temps il faut en moyenne pour achever divers diplômes d'études supérieures. Si possible, recueillez ces données sur une période de plusieurs années et par faculté.
4. Si vous tentez de négocier des modifications à un PFED déjà existant, commencez à mobiliser vos membres dès que possible. Entamez les négociations en sachant précisément à quoi vous voulez que ressemble le PFED. Diffusez cette information le plus largement possible, allez chercher l'appui d'autres syndicats sur le campus, des professeurs, des organisations étudiantes, etc.
5. Refaçonner du tout au tout un PFED déjà implanté sur un campus universitaire peut s'avérer un exercice complexe. Visez de petites modifications (par ex. changement dans les sommes provenant de bourses d'études ou dans le nombre d'heures de travail exigées ou dans le calendrier de travail) au lieu d'essayer de refaire complètement le PFED. En d'autres termes, soyez stratégique quant à la façon d'obtenir le plus d'avantages possibles pour vos membres.
6. Adaptez et partagez librement l'information disponible sur les PFED offerts dans d'autres institutions. Ces données peuvent servir à titre de comparaison à vos membres ou même aux comités de négociation patronaux.

7. Il peut s'avérer utile d'insister sur le double rôle de vos membres, soit le fait qu'ils soient étudiants diplômés et employés d'une même institution. Exigez de la part de l'équipe de négociation patronal qu'elle reconnaisse que vos membres sont à la fois leurs étudiants et des collègues de travail. Profitez de ce point pour expliquer pourquoi la plus grande partie de leur « financement » devrait prendre la forme de bourses d'études.
8. Tout dépendant de l'état de vos négociations et des rapports qu'entretiennent votre syndicat ou vos militants avec les professeurs ou les associations ou syndicats de professeurs, envisagez de demander aux départements d'adopter des résolutions concernant le nombre maximum acceptable d'heures de travail pour leurs étudiants diplômés sans nuire à leur recherche.
9. Tenez des séances d'information sur les PFED et les dossiers discutés à la table de négociation ouvertes aux étudiants qui reçoivent du financement. Si votre université est dotée d'un PFED mais ne l'offre pas aux étudiants de maîtrise, invitez ces étudiants à participer à une discussion publique sur l'avenir des PFED. Ce pourrait être une excellente façon d'impliquer des gens qui, un jour, seront membres de votre section locale.
10. Assurez-vous que votre comité de négociation comprenne parfaitement le budget de votre université et sache combien d'argent on lui attribue pour les études supérieures. Confiez à un membre de votre équipe de négociation la responsabilité de chiffrer toutes les variations possibles d'un PFED. Souvent des centaines de milliers de dollars sont cachés dans chaque détail.
11. Participez aux réunions du syndicat ou de l'association des étudiants diplômés de votre université pour les tenir au courant des négociations sur les PFED. Comme les PFED s'appliquent souvent à des étudiants qui ne sont pas nécessairement syndiqués, plus grand sera le rayonnement de votre section locale plus vous rallierez des appuis pour vous aider à faire face à l'administration de l'université.
12. Dans la mesure du possible, invitez le syndicat ou l'association des étudiants diplômés de votre université à participer à votre plan stratégique entourant les PFED. Vous devez éviter à tout prix que votre employeur signe des ententes parallèles sur quel que aspect que ce soit des PFED avec le SSG ou le GSA. Sachez que les universités vont tenter de le faire, faisant valoir que les PFED s'appliquent à tous les étudiants diplômés, pas uniquement à ceux qui travaillent à l'université et sont couverts par votre convention collective.

Octobre 2006
Service de la recherche du SCFP

:as/sep491
S:\Research\WPTEXT\Universities and Colleges\National Universities Workers Meeting\Graduate funding packages-fr.doc