

**Rencontre nationale des travailleurs d'université du SCFP
Montréal, Québec**

Hôtel Fairmont Le Reine-Elizabeth

12-14 octobre 2006

**Panel sur les négociations coordonnées
Exposé présenté par Connie Credico
Coordonnatrice du secteur universitaire, région de la C.-B.**

Un certain nombre de rondes de négociations ont été coordonnées à divers degrés dans le secteur universitaire en Colombie-Britannique tout dépendant de la conjoncture politique.

Qui sommes-nous?

La Colombie-Britannique compte six universités publiques et certaines universités comptent plus d'un campus.

Le SCFP est le seul syndicat représentant le personnel de soutien de ces universités, exception faite du campus de UBC (University of British Columbia) dans l'Okanagan (la responsabilité est disputée actuellement au syndicat provincial BCGEU). UBC comptent d'autres petites unités de négociation affiliées à d'autres syndicats. Le SCFP représente également les auxiliaires d'enseignement de UVIC (University of Victoria) et de UBC ainsi que les chargés et chargées de cours de UVIC. Les chargés de cours et les auxiliaires d'enseignement de SFU (Simon Fraser University) sont représentés par le Teaching Support Staff Union (TSSU).

Nous sommes le UCBC, c'est-à-dire le University Co-ordinated Bargaining Committee [Comité de négociation coordonnée du secteur universitaire] et nous comptons environ onze mille membres et douze unités de négociation. Notre comité n'est pas doté d'un cadre de référence ou d'un mandat.

Au milieu des années 1990, les sections locales des universités ont commencé à se réunir pour partager l'expérience des unités de négociation. À l'instar des établissements où nos membres travaillaient, l'autonomie de chaque section locale était férocement défendue à l'intérieur de notre groupe et elle l'est encore.

Un des premiers buts du UCBC fut de coordonner les dates d'expiration de toutes les conventions collectives dans le secteur afin que nos discussions soient les plus fructueuses possibles.

1999-2001 :

En 1999, les conventions collectives de toutes les sections locales du SCFP de UBC, SFU, UNBC (University of Northern BC) et UVIC arrivaient à échéance (sauf celle de la section locale 4163 de UVIC. Avant 1999, UCBC avait organisé un congrès de négociation afin d'identifier les préoccupations communes des sections locales, leurs points de convergences et les divergences.

Conjoncture politique :

Pendant ce temps, le gouvernement de l'époque (NPD) avait le mandat de négocier 0,0 % et 2,0 %. Par ailleurs, si les syndicats, les employeurs et le gouvernement devaient conclure une entente assortie de bonnes politiques publiques, où trouverait-on l'argent de plus dans cette entente? L'exigence du gouvernement pour une signature était une garantie de règlement pour l'ensemble du secteur résultant du processus de négociation convenu. Cela allait manifestement être difficile pour les sections locales du SCFP puisqu'il n'y avait jamais eu de négociation provinciale et que les employeurs et les syndicats tout à la fois tenaient mordicus à leur autonomie.

UCBC a décidé que les sections locales allaient agir comme un secteur et faire en sorte que les négociations et les règlements soient « concurrents ».

Il a fallu de nombreux mois de négociation pour convaincre les universités que cette procédure était une bonne idée et une occasion pour elles de recevoir plus d'argent du gouvernement. Il n'a pas été facile non plus d'être pris au sérieux par le gouvernement et de le convaincre que nous pouvions nous comporter comme un véritable secteur.

Préparation de la proposition :

Les sections locales préparèrent leurs propositions et se réunirent pour discuter des thèmes communs et échanger sur leurs propositions. Les dossiers ciblés par UCBC furent l'équité salariale, l'invalidité de longue durée, un régime de retraite administré conjointement et une entente sur la recherche procurant plus d'argent aux universités et moyennant notre participation.

Échéancier :

Au début, les sections locales se rencontraient une fois par mois. Au fil de la progression des négociations, les rencontres se sont multipliées.

Lors des réunions du UCBC, toutes les décisions étaient prises collectivement et par consensus et les sections locales coordonnaient leurs dates de négociation. Certaines sections locales avaient besoin de plus de jours de négociation que d'autres et avaient plus de rencontres que les sections locales dont les négociations progressaient plus rapidement et en moins de jours.

Les sections locales se sont entendues sur toutes les étapes du processus : quand soumettre leurs propositions, quand acheminer les demandes de médiation (la même semaine), quand passer les votes de grève, quand tenir des actions au travail, quand émettre des avis de grève (échelonnés afin d'accentuer la pression exercée sur le gouvernement et les universités). Les sections locales ont tenu des journées de grève tournante, mais les membres rentraient au travail entre ces journées. En fin de compte, nous avons réussi à réunir tous les employeurs dans un même lieu à Vancouver et le gouvernement a nommé un médiateur spécial pour nous aider à boucler les ententes.

Le dernier droit a duré environ deux semaines. Chaque université et chaque section locale négociaient dans des pièces séparées et le gouvernement négociait une entente globale autour d'une autre table. Pour renforcer notre approche coordonnée dans l'esprit de l'employeur, nous répondions aux propositions soumises dans une même salle devant toutes les universités réunies.

Au cours de la dernière nuit de négociation, la grève fut déclenchée à minuit dans tous les campus ayant obtenu un vote de grève. Au matin, nous avons une entente sauf dans deux sections locales où les employeurs avaient toujours quelques réticences. La grève continua sur tous les campus jusqu'à ce que tous les employeurs acceptent de signer.

Résultat :

La coordination a été déterminante pour le règlement. Non seulement nous avons obtenu le mandat de 0,0 % et 2 %, mais nous avons signé deux accords : un qui accordait onze millions de dollars pour l'équité salariale dans toutes les sections locales (le secteur comptait 7 000 membres à l'époque) et un autre par laquelle le gouvernement consacrait l'équivalent de 1,85 % de la masse salariale de chaque unité de négociation sur trois ans au financement d'un régime d'invalidité à long terme.

Le UCBC abandonna l'accord sur le régime de retraite étant donné la grande variation des régimes de retraite d'une université à l'autre.

Par ailleurs, nous avons décroché une entente sur la recherche dans les dernières heures de la négociation mais l'employeur l'a tuée.

Les membres étaient très satisfaits des résultats obtenus.

La conjoncture politique 2002 – 2005 :

Durant cette période, le gouvernement a changé de même que le cadre financier de la négociation. Le mandat était de 2,2 % et 2 % et juste avant l'expiration des contrats avec les universités, le mandat a été changé à 0,0 % et 0 %.

Le but de UCBC était d'obtenir le mandat de 2,2 % et 2 % qu'avaient obtenu les autres secteurs. La coordination entre les sections locales était moins étroite que lors des

dernières rondes mais leurs dates de négociation étaient coordonnées. Les sections locales n'étaient pas toutes convaincues qu'une coordination aussi étroite que la dernière fois était une bonne idée. Elles se sont donc contentées d'échanger de l'information durant le processus de négociation et de chercher à obtenir le meilleur règlement financier possible afin de jeter de bonnes bases pour les autres unités de négociation. UCBC a informé le gouvernement que si le SCFP arrivait à faire accepter un règlement à l'ensemble du secteur, nous exigerions 2,2 % et 2 %. Le gouvernement refusa, les universités aussi.

Entre-temps, une section locale (2278) voulait absolument que soit abordée la question de l'aide pour les droits de scolarité. Bon nombre d'autres sections locales ne voulaient pas discuter de cette question ou alors, voulaient régler rapidement. L'université concernée (UBC) n'entendait pas bouger sur la question des droits de scolarité. Et plus le temps passait, plus il était clair que le gouvernement appuyait les universités. Une section locale, dans une autre université, approchait d'un règlement. Après avoir été persuadée en ce sens, elle a accepté de retarder la signature de sa convention collective de manière à ce que la section locale 2278 puisse poursuivre son plan d'action.

La section locale 2278 déclencha la grève à UBC en février 2003. Même si d'autres sections locales dans la province ne progressaient pas à la même vitesse à la table de négociation, il ne faisait pas de doute que les trois sections locales du SCFP à UBC devraient coordonner leur négociation aux leurs ainsi que toute action éventuelle. Les différentes sections locales de UBC avaient déjà commencé à se rencontrer quelques mois avant le déclenchement de la grève. Elles avaient toutes voté la grève. La taille du campus entraînait de nombreuses difficultés pour le piquetage.

La solution : la section locale 2278 ferait du piquetage en alternance devant les édifices où travaillaient ses membres et où l'effet serait le plus percutant (les édifices où se donnaient des cours).

À mesure que se déroulait l'action, toutes les sections locales se sont entendues sur les endroits où les autres actions allaient se produire. Il n'était plus seulement question de faire des journées de grève tournante mais on voulait amplifier le mouvement.

La section locale 2950 déclencha sa grève au début de mars, touchant ainsi les édifices administratifs et permettant à 116 autres membres de joindre les lignes de piquetage et d'ainsi augmenter les capacités du syndicat à établir des piquets de grève à plus d'endroits.

La grève n'avait pas d'effet sur la négociation. UBC cherchait à obtenir d'importantes concessions de la part de la section locale 116 entourant la sous-traitance et la section locale ne bougeait pas.

UBC n'avait d'autre choix que de faire appel à ses amis du gouvernement pour obtenir de l'aide.

Une semaine après le déclenchement de la grève par la section locale 2950, le gouvernement a adopté une loi qui imposait trois semaines de répit à UBC et nommait le sous-ministre adjoint comme médiateur spécial. Les sections locales du SCFP de UBC sont restées sur les lignes de piquetage pendant deux jours supplémentaires et ont bloqué toutes les activités du campus avec l'appui de tous les autres syndicats, notamment ceux des professeurs et professeures.

Peu de temps après, les trois sections locales, en compagnie du président du SCFP de la C.-B., rencontrèrent le ministre du Travail. On s'entendit sur une démarche pour faire aboutir les négociations.

Entre-temps, la section locale 3338 de SFU était prête à faire la grève. Le UCBC rencontra la section locale pour discuter de la situation. Pour éviter qu'une loi spéciale ne s'applique à l'ensemble du secteur, le UCBC a décidé qu'il était préférable, compte tenu du style répressif de ce gouvernement, de négocier section locale par section locale. La section locale 3338 déclencha la grève comme le conflit prenait fin à UBC. Le règlement de ce conflit a aussi nécessité l'intervention du ministère du Travail.

Pour le reste de la ronde de négociation, nous avons réglé un établissement universitaire à la fois. Chaque section locale a suivi la démarche établie et les ententes ont été discutées avant d'être signées.

2005 – 2010 :

En 2004, les sections locales ont organisé une réunion pour faire le point sur la dernière ronde de négociation et fixer les buts de la prochaine. La question des salaires semblait être l'enjeu majeur pour toutes les unités de négociation. Le gouvernement du moment (les libéraux de Gordon Campbell) avait fixé les élections au 17 mai 2005. La stratégie retenue par la plupart des sections locales de la province était d'approcher leur employeur pour voir si on pouvait signer rapidement une entente avant l'élection, qui comporterait une reconduction des clauses et un règlement financier substantiel. Ces discussions se sont poursuivies à différente intensité dans les universités mais aucune n'a abouti à un règlement. Des négociations traditionnelles furent lancées et les sections locales ont accepté de partager entre elles l'information sur leurs négociations et de convenir d'une proposition salariale acceptable pour l'ensemble du secteur.

Conjoncture politique :

La négociation entourant l'ensemble de la fonction publique provinciale et les emplois financés par la province devait être lancée en 2006, la majorité des conventions collectives arrivant à échéance en mars 2006. Les négociations concernaient les enseignants et enseignantes, tous les employés et employées de la fonction publique, les travailleurs et travailleuses de la santé et des services sociaux et le personnel de soutien maternelle à la 12^e. Le gouvernement a annoncé, en novembre 2005, une prime supplémentaire à la signature des contrats afin d'assurer la paix syndicale jusqu'aux Olympiques de 2010. La prime serait d'environ 3 400 dollars par personne, tous

secteurs confondus. Pour obtenir cette prime, il fallait conclure une entente avant l'expiration de la convention collective en vigueur, qu'il n'y ait pas de conflit et que la date d'échéance de la nouvelle convention collective soit postérieure aux Olympiques de 2010. Étant donné que la majorité des conventions collectives dans le secteur universitaire étaient déjà échues et que les sections locales négociaient déjà avec les universités, il n'était pas clair comment ces mesures allaient s'appliquer à nous.

Très souvent, le gouvernement fait abstraction du secteur universitaire quand il négocie avec les employés et employées de la fonction publique et les autres dont les postes sont financés par le gouvernement provincial, considérant que le secteur universitaire est en quelque sorte distinct. La négociation n'est pas avec le gouvernement provincial mais plutôt avec chaque établissement universitaire. UCBC s'est dit qu'il s'agissait une fois de plus d'une bonne occasion d'agir en tant que secteur et d'essayer d'obtenir un meilleur contrat en réglant toutes les conventions collectives en même temps. Nous avons estimé que si, comme en 1999 – 2000, nous procédions à des négociations et règlements concurrents, ce serait possible. Les universités étaient très fermement contre cette façon de faire. Elles n'allaient pas négocier en tant que secteur et ne se retrouveraient d'aucune façon ensemble à négocier autour d'une même table. Le gouvernement nous avisa qu'il était inutile d'insister, que ça ne se ferait pas. Mais les sections locales du secteur universitaire craignaient que des groupes individuels ne soient ciblés pour imposer des concessions, notamment sur le régime de retraite des membres des sections locales 917 et 951 de UVIC, sur les contrats de sous-traitance à UBC touchant les membres de la section locale 116 et sur la question des étudiants et étudiantes de Thompson Rivers University. UCBC ne voulait pas que des sections locales soient ciblées pour de telles concessions ou que des baisses de salaires soient envisagées en contrepartie. Les sections locales ont donc convenu de faire simultanément leur demande de médiation et de s'organiser pour que toutes les séances de médiation se tiennent au même moment à Vancouver. Elles ont réussi à ce que tous les employeurs se présentent à la médiation à Vancouver, mais ces derniers n'ont jamais voulu les rencontrer au même moment et ont tout fait pour donner l'impression que leurs actions n'étaient pas coordonnées.

Entre-temps, le gouvernement s'inquiétait de ce que le SCFP allait faire dans le secteur universitaire. Le SCFP ne dominait pas dans les autres secteurs qui négociaient à ce moment-là mais, suivant la grève des enseignantes et enseignants de l'automne précédent, le gouvernement craignait la fermeté dont faisaient preuve le SCFP et les sections locales du secteur universitaire. Le gouvernement a réagi en mettant de côté les sections locales du secteur universitaire pour régler d'abord les autres secteurs. Même si le gouvernement avait fixé comme échéancier l'expiration des conventions collectives en vigueur, il informa le secteur universitaire à la mi-mars que l'échéancier pour les universités allait également être le 31 mars 2006. Il ne faisait pas de doute que le gouvernement voulait ainsi forcer les sections locales du SCFP à signer des ententes et éviter un conflit. Après vingt-cinq jours de médiation, toutes les universités ont signé des ententes avant la date butoir. Contre toutes attentes, notamment des clauses non réglées depuis 2002 entre la section locale 900 et l'Université Thompson River et les problèmes de transition de collègue à statut d'université, la fusion et les concessions

envisagées dans le régime de retraite de UVIC et enfin les concessions au chapitre de la sous-traitance à UBC, les règlements ont eu lieu concurremment tel que planifié par le Syndicat. Les sections locales ont fait en sorte que chaque section locale ait conclu une entente avant de signer quelque entente individuelle que ce soit.

Résultat :

Encore une fois, le fait de coordonner nos négociations a été déterminant dans ce règlement. Les sections locales ont eu droit à la prime de signature pour tous les employés et employées du secteur. Aucune section locale n'a eu à accepter de concessions. Les augmentations salariales ont varié d'une section locale à l'autre en partie à cause de l'insistance de l'Employeur d'éviter de donner l'impression d'un règlement sectoriel et en partie à cause d'une forme de négociation extraordinaire imposée par le gouvernement. Quelques succès : clause de promotion fondée sur les compétences suffisantes pour la section locale 3799 UNBC; augmentations salariales substantielles et rajustements salariaux pour les métiers pour la section locale 116 UBC; rajustements substantiels d'évaluation des emplois pour la section locale 2950 UBC; administration conjointe du régime de retraite pour les sections locales 917 et 951 UVIC, ce qui a donné un rajustement à la hausse de l'échelle de prestation du régime d'invalidité de longue durée payé par l'employeur; nouvelle échelle salariale ajustée pour la section locale 900 TRU, ce qui a donné des hausses salariales substantielles à beaucoup de membres; sécurité d'emploi pour les chargés et chargées de cours de la section locale 4163 UVIC; formule innovatrice d'augmentation salariale pour la section locale 3338 SFU; enfin, suivant des négociations post-signature, la section locale 3886 de l'Université Royal Roads a obtenu des rajustements significatifs au titre de l'équité salariale. Le syndicat TSSU de l'Université Simon Fraser, qui s'est joint à nous pour la médiation, a réglé en cours de négociation des questions en litige depuis longtemps, notamment il a signé une première entente relative aux instructeurs et instructrices de langue anglaise, et il a obtenu pour ses membres des augmentations salariales significatives.

Présenté par :

Connie Credico, coordonnatrice du secteur universitaire, SCFP, région de la C.-B.