

Questions et réponses sur le vote

Pourquoi l'équipe nous recommande de refuser cette offre ?

1. Cette offre ne correspond pas au niveau de salaire dont vous avez besoin et que vous méritez pour le travail que vous faites.
2. Cette offre ne traite pas des avantages dont vous avez besoin et que vous méritez pour le travail que vous faites.
3. Cette offre ne satisfait pas votre revendication au sujet de la sécurité d'emploi.
4. Cette offre ne satisfait pas vos préoccupations relatives à la parité.
5. Le principe d'être en disponibilité/disponible sur appel vous prive de votre droit de refuser et de votre droit à pleine rémunération pour être rappelé au travail. Cette disposition signifie que le collège pourrait s'ingérer dans votre vie en dehors de vos heures de travail.

Pourquoi l'équipe nous demande de voter pour leur donner un mandat de déclencher la grève ?

1. Pour s'assurer que nous serons prêts à déclencher un arrêt de travail au mois de septembre, ce qui, selon nos membres aurait le maximum d'effet.
2. Pour faire monter la pression qui s'exerce sur la direction en vue d'atteindre un règlement pour le premier septembre.

Quelle est la date du vote ?

La date du vote a été fixée au 4 août 2005.

Pour quelle raison cela prend si longtemps à organiser un vote ?

1. Parce qu'une réunion doit avoir lieu avec la Commission des relations de travail dans les collèges pour discuter du vote, de la date et des règles régissant le vote.
2. Parce que les collèges doivent produire des listes des membres admissibles au vote afin que le vote puisse avoir lieu.
3. Parce que selon les règles qui ont été mises au point par la Commission des relations de travail dans les collèges, l'avis du vote doit être affiché sur les lieux de travail.
4. Parce que les sections locales auront besoin de d'organiser les bureaux de scrutin et de nommer les directeurs de scrutin.
5. Parce que les membres de l'équipe de négociation nécessitent suffisamment de temps pour prendre part aux réunions dans chacun des collèges.

Qu'est-ce qui se passe si je suis en autorisation d'absence ou en congés payés le jour du scrutin ?

Le syndicat va prévoir des mesures pour que vous puissiez voter par anticipation.

Pourquoi l'équipe de négociation n'a pas demandé pour un refus de l'offre et en faveur de la grève plus tôt ?

1. L'équipe de négociation avait envisagé de vous présenter les propositions du conseil des affaires collégiales plus tôt. Toutefois, si nous l'avions fait, il n'y aurait pas eu d'offre salariale dans la proposition.
2. Nous avons voulu être raisonnables et donner suffisamment de temps à la direction (13 jours) pour présenter une offre qui serait acceptable. Nous voulions également être raisonnables afin de pouvoir disposer nous mêmes de temps après un scrutin (9 jours) afin de négocier un règlement avant qu'il devienne nécessaire de déclencher un arrêt de travail.

Que va-t-il se passer si nous refusons l'offre sans donner de mandat de grève à l'équipe ?

1. La direction assumerait que les membres ne sont pas prêts à soutenir leurs revendications, et ne se sentirait pas obligée d'améliorer leur offre.
2. Vous ne serez plus en position de force pour déclencher un arrêt de travail au moment où il aurait eu le plus grand effet.
3. Vous liez les mains de l'équipe de négociations : ils ne seront plus capables de négocier de façon efficace pour vous.
4. En voyant la faiblesse, la direction présentera d'autres offres insuffisantes lors de rondes ultérieures de négociations.
5. Les équipes hésiteraient à demander un autre mandat de grève dans l'avenir, sur la base des résultats de ce scrutin.

Si nous donnons le feu vert pour un arrêt de travail, est-ce qu'il est certain que nous allons débrayer ?

L'arrêt de travail est une mesure de dernier recours, un résultat de vote en faveur de l'arrêt de travail fait augmenter la pression sur la direction pour qu'ils vous accordent un contrat raisonnable de manière opportune. L'équipe est décidée sans équivoque à obtenir un règlement acceptable pour le 1^{er} septembre. Après le scrutin il y aura encore neuf jours au cours desquels les négociations vont se poursuivre, six de ces jours pourront voir des négociations aidées par un médiateur.

Qu'est-ce qui se passera après l'expiration de notre contrat le 1^{er} septembre ?

Un certain nombre de choses peuvent survenir :

1. L'équipe pourrait continuer à négocier.

2. L'équipe pourrait rompre les pourparlers et donner les cinq jours de préavis requis pour le déclenchement d'un arrêt de travail.
3. L'équipe pourrait continuer à négocier et donner les cinq jours de préavis requis pour le déclenchement d'un arrêt de travail au Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges.
4. Le Conseil pourrait rompre les pourparlers et donner le préavis requis de cinq jours pour nous mettre en lockout.
5. Le conseil pourrait continuer à négocier et donner au syndicat un avis de lockout.

À quel moment l'équipe déclencherait-elle un arrêt de travail ?

L'équipe pourrait déclarer que nous allons déclencher l'arrêt de travail au moins cinq jours avant l'arrêt effectif du travail, il faut aussi que notre convention collective ait expiré.

Pourquoi l'équipe déclarerait-elle l'arrêt de travail ?

Un arrêt de travail est le dernier ressort. L'équipe n'appellerait à l'arrêt de travail que s'ils sont convaincus qu'aucun autre progrès tangible ne peut être atteint sans prendre des mesures supplémentaires contre les collèges.

Combien de temps l'arrêt de travail durerait-il en cas de déclenchement ?

Il est dans l'intérêt des deux parties que l'arrêt de travail soit aussi bref que possible. L'équipe est consciente des pressions économiques auxquelles vous aurez à faire face – ce sont les mêmes pour nous d'ailleurs. La direction voudra sans doute éviter un arrêt de travail au moment même où la province fait de nouveaux investissements dans le réseau de collèges. Dès que l'équipe estime qu'elle a une offre raisonnable à vous présenter, vous aurez la chance de décider si cela est suffisant pour mettre fin à l'arrêt de travail.