

## **RATIFICATION FORCÉE – Ce que vous devez savoir**

Certains membres de CUPE sont inquiets du fait que nous n'avons pas suffisamment d'information au sujet de l'atout que l'employeur cache peut-être dans son jeu — un Vote Forcé de Ratification.

En essence, il s'agit d'une lacune dans les lois du travail qui permet à l'employeur de circonvenir le processus de négociation—en contactant les membres en grève directement pour les contraindre à voter sur un accord choisi par l'employeur, sans tenir aucun compte des gains réalisés par l'équipe de négociation.

“Typiquement, c'est un accord désavantageux,” explique Graham Potts, CUPE 3903 VP Unit 1 et membre de l'équipe de négociation. “Ils retirent certaines demandes centrales qui sont coûteuses et peut-être mal comprises, comme les Contrats Spéciaux Renouvelables ou les fonds de développement professionnel, et profitent d'un moment de faiblesse pour offrir un contrat désavantageux aux membres.”

Les employeurs anticipent un creux dans le moral des troupes juste après la première paye manquée et reviennent à la charge après des grévistes avec un nouvel accord en dessous des standards et l'offre d'une ratification immédiate aux bureaux centraux du Ministère du Travail.

Non seulement les employeurs typiquement essaient de forcer un Vote de Ratification à un moment particulièrement difficile, ils laissent aussi très peu de temps au membership pour réfléchir à l'offre ou examiner ses faiblesses.

Potts précise que les membres ont 72 heures pour décider comment voter—un délai trop court pour une Réunion Générale du Membership ou pour toute discussion substantielle. Le moment choisi est crucial pour le potentiel destructif de cette stratégie brise-grève introduite par le gouvernement Harris dans les Lois du Travail.

“Ils ont donc une arme qu'ils peuvent utiliser à n'importe quel moment” selon Nishant Upadhyay, un autre membre de l'équipe de négociation de CUPE 3903. “Plutôt que d'attendre ces 72 heures pour nous organiser, nous voulons que tout le monde soit conscient que c'est une stratégie à laquelle ils ont des chances de recourir.”

En 2001, un Vote Forcé de Ratification a été utilisé vers la fin de la grève. Malgré la température glaciale et les comptes en banque en rouge, les membres ont vu le jeu de l'employeur et la médiocrité de l'offre—et l'ont rejetée.

La bonne nouvelle? L'employeur ne peut légalement utiliser cette stratégie qu'une seule fois. C'est un atout non négligeable et ils peuvent essayer de le jouer pour maximiser la confusion, mais c'est le seul joker dans leur jeu.