

## **MUNACA History, part 5, June 2007-June 2016**

### **Negotiations**

Negotiations with McGill are difficult. Allan Youster returns as a union representative for the first time since his resignation in 1999 to be part of the negotiation committee.

The raid conducted by the SEIU continues until September 2008, and is followed by a campaign to form a new union to be affiliated with the CSN, which continues until elections are called in the spring of 2009.

In fall of 2008, a strike vote is called and the proposed mandate is supported by a large majority, approximately 76%, in spite of the members' general discontent with how negotiations are being conducted. Negotiations result in large set-backs for the union: in particular, the step increase is reduced from 2.5% to 1%, meaning the time to reach the salary ceiling goes from approximately 14 years to almost 35. A vote to ratify a three year collective agreement is called in December and passes.

In the elections, a slate of candidates is elected with the mandate to affiliate with, or to join, a large union.

Before leaving office, the exiting executive puts the bulk of MUNACA's savings, about \$1 million, into a Trust, with MUNACA members as beneficiaries. The terms of the investment mean that any capital withdrawn before 7 years will be subject to a financial penalty. (This Trust still exists, although under a different investment manager.)

### **Joining the PSAC**

The newly elected executive begins a process of soliciting offers for a service contract and meets with elected (including CUPE's president) and non-elected officials from numerous unions and confederations, including the CSN, the CSQ, the Steelworkers, and CUPE. Each group is told that the union expects a lengthy strike during the upcoming negotiations and are asked about their ability and willingness to support such an action.

Towards the end of the process, the executive is contacted by a representative from the Public Service Alliance of Canada (PSAC), who requests a meeting take place between the MUNACA executive and with officials from the PSAC, in particular, the Regional Executive Vice-President for Québec, Jérôme Turq. Following the initial presentation, further meetings are organised, including one in Ottawa, and a decision is made to negotiate an agreement with PSAC and to ask the members to ratify it at an upcoming meeting. MUNACA is assisted in these negotiations by Georges Marceau, and is promised access to PSAC's strike fund and a full-time representative.

The members are asked to vote in favour of the proposed service agreement, and support it with a very strong majority.

As anticipated, negotiations with McGill, which begin in the fall of 2010, are excessively difficult. The University asks for a large number of concessions, and offers increases less than the rate of inflation, refusing the demand for salary scales and maintaining over 30 years to reach salary ceilings.

As a result of this, a strike mandate is obtained at the end of the summer of 2011, and a strike is called for the 1st of September.

Because of the lead-up time, the University has a chance to prepare, and hires many replacement workers, and promotes many others to supervisory positions. At the start of the strike, it also asks professors and other workers to perform the work of strikers, and most oblige.

The strike lasts until early December, following government sponsored mediation, and a ratification vote, which is attended by over a thousand members. As negotiations drag on with McGill during the winter to complete a final text, the PSAC decides to ask MUNACA members to join it, and most do so. As a result, the PSAC is able to apply for a new certification less than one month later, in early spring.

Following the certification, MUNACA is told it will be losing its full time representative, however, the PSAC will help fund on-going representation by MUNACA's law firm, MMGS.

## **Pay Equity**

In the spring of 2013, Kevin Whittaker, MUNACA's president, signed an agreement with McGill, settling complaints filed on the subject of McGill's pay equity plan for 2001 and 2005. As a result of this, most members received retroactive payments. The increases varied between .5% and 3.5%, with the bulk in range of 1%. In the case of those in the top tier, these increases were significant, because they were aggregated over almost a decade. This agreement also stated that there were no significant changes to MUNACA positions during the period 2005-2009.

As a result of this agreement, the CNESST declared that all complaints filed by individual members in 2010 were null and void. It did not inform the members of this, however. McGill proceeded to repost the results of its 2010 'audit' in 2016, as well as another for 2015 a few months later.

MUNACA filed a complaint regarding both postings. Some individual members also filed complaints regarding the 2015 posting (actually posted in 2016). These complaints remain unresolved to this day, with the first being the subject of on-going litigation dragging out to 2022.

-----

## **Histoire de MUNACA - Partie 5 - Juin 2007 à Juin 2016**

### **Négociations**

Les négociations avec McGill sont difficiles. Allan Youster revient en tant que Représentant Syndical pour la première fois depuis sa démission en 1999 pour faire partie du Comité de Négociation.

Le raid mené par le SEIU se poursuit jusqu'en Septembre 2008, et est suivi d'une campagne de formation d'un nouveau syndicat affilié à la CSN, qui se poursuit jusqu'au déclenchement des élections au printemps 2009.

À l'automne 2008, un vote de grève est organisé et le mandat proposé est soutenu par une large majorité, environ 76% des membres, malgré le mécontentement général des membres quant à la façon dont les négociations sont menées. Les négociations se soldent par d'importants reculs pour le Syndicat: en particulier, l'augmentation d'échelon passe de 2.5% à 1%, ce qui signifie que le temps nécessaire pour atteindre le plafond salarial passe d'environ 14 ans à près de 35 ans. Un vote pour ratifier une Convention Collective de trois ans est organisé en Décembre et est adopté.

Lors des élections, une liste de candidats est élue avec le mandat de s'affilier à un grand syndicat ou d'y adhérer.

Avant de quitter ses fonctions, l'Exécutif sortant place la majeure partie des économies de MUNACA, soit environ 1 million de dollars, dans un Trust, dont les membres de MUNACA sont les bénéficiaires. Les termes de l'investissement signifient que tout retrait de capital avant 7 ans sera sujet à une pénalité financière. (Ce Trust existe toujours, mais sous un gestionnaire d'investissement différent.)

### **Adhésion à l'AFPC**

L'Exécutif nouvellement élu entame un processus de sollicitation d'offres pour un contrat de service et rencontre des représentants élus (dont le président du SCFP) et non élus de nombreux Syndicats et Confédérations, dont la CSN, la CSQ, les Métallos et le SCFP. Chaque groupe est informé que le Syndicat s'attend à une longue grève au cours des prochaines négociations et est interrogé sur sa capacité et sa volonté d'appuyer une telle action.

Vers la fin du processus, l'Exécutif est contacté par un représentant de l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC), qui demande une rencontre entre l'Exécutif de MUNACA et des Représentants de l'AFPC, en particulier le Vice-Président Exécutif Régional pour le Québec, Jérôme Turq. Suite à cette première présentation, d'autres rencontres sont organisées, dont une à Ottawa, et la décision est prise de négocier une entente avec l'AFPC et de demander aux membres de la ratifier lors d'une prochaine réunion. MUNACA est assistée dans ces négociations par Georges Marceau, et on lui promet l'accès au fonds de grève de l'AFPC et un représentant à temps plein.

Les membres sont invités à voter en faveur de l'accord de service proposé, et le résultat du vote sortant approuve l'adhésion à une très forte majorité.

Comme prévu, les négociations avec McGill, qui débutent à l'automne 2010, sont excessivement difficiles. L'Université demande un grand nombre de concessions, et offre des augmentations inférieures au taux d'inflation, refusant la demande d'échelles salariales et maintenant plus de 30 ans pour atteindre les plafonds salariaux.

Suite à cela, un mandat de grève est obtenu à la fin de l'été 2011, et une grève est annoncée pour le 1er Septembre.

En raison des délais dus aux préparatifs, l'Université a la possibilité de se préparer, d'embaucher de nombreux travailleurs de remplacement et d'en promouvoir beaucoup d'autres à des postes de supervision. Au début de la grève, l'Université demande également aux professeurs et aux autres travailleurs d'effectuer le travail des grévistes, ce que la plupart font.

La grève dure jusqu'au début Décembre, après une médiation parrainée par le Gouvernement et un vote de ratification auquel assistent plus de mille membres. Alors que les négociations avec McGill s'éternisent durant l'hiver pour aboutir à un texte final, l'AFPC décide de demander aux membres de MUNACA de se joindre à elle, ce que la plupart font. Par conséquent, l'AFPC est en mesure de demander une nouvelle certification moins d'un mois plus tard, au début du printemps.

À la suite de l'accréditation, MUNACA a appris qu'elle perdrait son représentant qui travaillait à temps plein. Cependant, l'AFPC aidera à financer la représentation offerte par le cabinet d'avocats de MUNACA, MMGS.

### **Équité salariale**

Au printemps 2013, Kevin Whittaker, Président de MUNACA, a signé une entente avec McGill afin de régler les plaintes déposées au sujet du plan d'Équité Salariale de McGill pour 2001 et 2005. Suite à cela, la plupart des membres ont reçu des paiements rétroactifs. Les augmentations varient entre 0.5% et 3.5%, la plupart se situant autour de 1%. Dans le cas des membres de l'échelon supérieur, ces augmentations étaient importantes, car elles étaient cumulées sur près d'une décennie. Cet accord stipule également qu'il n'y a pas eu de changements significatifs dans les postes de MUNACA au cours de la période 2005-2009.

Suite à cet accord, la CNESST a déclaré que toutes les plaintes déposées par les membres individuels en 2010 étaient nulles et non avenues. Elle n'en a cependant pas informé les membres. McGill a procédé à la publication des résultats de son 'audit' de 2010 en 2016, ainsi qu'un autre pour 2015 quelques mois plus tard.

MUNACA a déposé une plainte concernant les deux rapports. Certains membres individuels ont également déposé des plaintes concernant le rapport de 2015 (en réalité publié en 2016). Ces plaintes ne sont toujours pas résolues à ce jour, la plainte déposée par MUNACA faisant l'objet d'un litige en cours qui s'étend jusqu'en 2022.