

APUO BULLETIN DE NÉGOCIATION

L'APUO dépose une demande contre l'employeur pour pratique de travail déloyale et négociation de mauvaise foi

Les membres de l'APUO sont bien au fait que la présente ronde de négociations collectives est particulièrement difficile dû à l'approche agressive de l'employeur (voir les Bulletins de négociations précédents sur le site Internet de l'APUO à: apuo.ca). Depuis le tout début, l'APUO a questionné la légitimité et légalité des nombreuses communications de l'employeur aux membres, de même que certains aspects de son comportement à la table de négociation. Avec l'effet cumulatif de ses deux dernières communications, particulièrement celle de vendredi soir, il est devenu clair pour l'APUO que l'employeur tente de miner la crédibilité de notre association, s'est livré à une pratique de travail déloyale, ainsi qu'à la négociation de mauvaise foi. Par conséquent, afin de défendre ses membres et de mettre un terme à l'interférence de l'employeur dans les affaires syndicales, l'APUO a déposé aujourd'hui, lundi 29 juillet, une demande à la Commission des relations de travail de l'Ontario contre l'employeur pour pratique de travail déloyale et négociation de mauvaise foi.

Pratique de travail déloyale

Certaines conditions doivent être respectées pour éviter que les communications de l'employeur ne soit pas l'équivalent d'une pratique de travail déloyale. Parmi ces conditions, l'employeur ne peut développer une argumentation ou présenter une interprétation (« spin ») de ces offres pour tenter de convaincre les membres de l'unité de négociation de les appuyer. Une telle pratique équivaut à négocier directement avec les membres, ce qui est explicitement interdit par la *Loi sur les relations de travail*. L'APUO considère que depuis le début des négociations, l'employeur s'est volontairement approché de la frontière entre ce qui est permis et ce qui est interdit par la loi en (1) publiant des synthèses et des interprétations de ses offres sur un site Internet créé spécialement pour l'occasion; et (2) brandissant la menace de coupures de postes et de diminutions salariales lors des réunions avec les employés.

Lors de la précédente ronde de négociations collectives, l'employeur avait tenté de négocier directement avec les membres après quelques mois et l'APUO lui avait alors signalé cette pratique douteuse. L'employeur avait alors immédiatement cessé. Dans le cadre de la ronde actuelle, toutefois, lorsque l'APUO a demandé à l'employeur de mettre un terme à cette même pratique, l'employeur a choisi d'ignorer l'APUO pour mieux multiplier les interventions directes auprès des membres de l'unité de négociation.

L'article 70 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario interdit aux employeurs de participer « à la formation, au choix et à l'administration » d'un syndicat. Le but de cette interdiction est de permettre au syndicat de mener seul ses propres affaires sans influence ou ingérence externe. À notre avis, la communication publiée sur le site Internet de l'employeur dédié aux négociations vendredi soir dernier, le 26 juillet, constitue la dernière et, de loin, la plus forte violation de cette interdiction. La communication demande aux membres de l'APUO d'accepter la version de l'employeur eu égard aux enjeux présentement en litige dans le cadre des négociations collectives, et remet en question l'exactitude et la fiabilité des communications de l'APUO envers ses membres. Publiée trois jours ouvrables avant un vote de mandat de grève, il s'agit à notre avis d'une tentative claire d'influencer négativement le soutien du leadership syndical et son appel d'appuyer un mandat de grève. Avec cette communication, l'employeur a choisi d'intervenir dans l'organisation syndicale d'un vote de mandat de grève et tente d'influencer les membres de l'APUO en suggérant que le leadership de l'APUO n'a pas été transparent ou honnête avec ses membres.

L'APUO considère que ces actions constituent autant de pratiques de travail déloyales. Selon un sondage que nous avons récemment mené auprès des autres associations de professeurs en Ontario présentement en négociations collectives, de telles actions sont inconnues dans les autres universités ontariennes et, selon l'avis reçu de l'ACPPU vendredi dernier, possiblement sans précédent dans le secteur universitaire canadien.

Négociation de mauvaise foi

Malgré des demandes d'information répétées et le dépôt d'un grief d'association, l'employeur refuse toujours de fournir à l'APUO les données qu'il est pourtant *légalement* tenu de partager avec nous selon son obligation de négocier de bonne foi durant les négociations collectives.

Les données en question sont reliées à l'article 7.2 de la convention collective, selon lequel l'employeur s'est engagé à ne pas augmenter, au-delà du niveau de 1983-84, la proportion des salaires payés aux non membres de l'APUO pour les activités d'enseignement. L'APUO est d'avis que l'employeur viole systématiquement cet article en faisant appel de manière exponentielle à des enseignants non membres de l'APUO.

Les membres de l'APUO ne seront pas surpris que l'employeur propose d'éliminer l'article 7.2 dans le cadre de la présente ronde de négociations collectives, puisqu'il refuse de reconnaître sa responsabilité conventionnée de créer ce qui correspond à plus de 400 postes réguliers menant à la permanence. **L'employeur a également lié sa proposition financière à l'élimination de cet article.** En d'autres mots, à moins que l'APUO n'accepte de faire une concession majeure, soit l'effritement du droit de travail de ses membres, la dernière offre salariale de l'employeur est retirée de la table de négociation.

Pour l'APUO, le refus de l'employeur de nous fournir les données requises (selon l'article 7.2) pour analyser les conséquences de sa proposition salariale pour l'unité de négociation est un cas manifeste de négociation de mauvaise foi, *ce qui est illégal.*

En plus des préoccupations précédemment mentionnées, l'article 7.2 vise à protéger la qualité de l'éducation à l'Université d'Ottawa en s'assurant qu'une partie substantielle des cours soit enseignée par des professeurs à temps complet. Ce manque d'engagement de l'employeur envers un enseignement prodigué, dans la proportion adéquate, par des professeurs à temps complet est pour le moins malheureux et s'oppose à l'engagement continu de l'APUO envers la qualité de l'éducation.

RAPPEL: ASSEMBLEE GENERALE SPECIALE ET VOTE DE MANDAT DE GRÈVE

Il y aura une Assemblée générale spéciale suivie par un vote de mandat de grève mercredi le 31 juillet, de 10h00 à 11h30, à l'Auditorium Marion (140 Louis-Pasteur). Le bureau de vote sera ouvert de 11h00 à 18 h00. Les membres devront avoir leur carte d'identité de uOttawa pour recevoir un bulletin de vote.

Il y aura une navette pour transporter les membres du campus Roger-Guindon jusqu'au campus principal. Elle quittera l'édifice H à 9h30 et les membres y seront ramenés sur l'heure du midi.

VOCABULAIRE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Arbitrage: L'arbitrage est un processus quasi-judiciaire au sein duquel une tierce partie indépendante et désintéressée (un arbitre ou une commission d'arbitrage) entend les prétentions et arguments des deux parties en cause (le syndicat et l'employeur), pour subséquemment prendre une décision exécutoire, c'est-à-dire qui lie les deux parties.

APUO - BULLETIN DE NÉGOCIATION

PUBLIÉ MENSUELLEMENT À LA LUMIÈRE DES
DÉVELOPPEMENTS DURANT LES NÉGOCIATIONS
COLLECTIVES

COMMENTAIRES? QUESTIONS?

apuo@uottawa.ca
613-230-3659