



## Mise à jour des négociations collectives 2015-2016 : Plus ça change, plus c'est pareil !

Les négociations collectives ont débuté le 5 novembre dernier, au rythme de deux rencontres hebdomadaires de trois heures. Contrairement aux rondes de négociations précédentes, l'équipe de l'employeur est cette fois adéquatement préparée pour chaque rencontre et respecte scrupuleusement le protocole de négociation établie avec l'APUO, à l'initiative de cette dernière.

Chaque partie présente ses propositions écrites, les explique et tente de justifier la pertinence des ajouts, retraits ou modifications proposés. Les discussions sont pour l'essentiel disciplinées, respectueuses, même cordiales en certaines occasions. L'objectif de l'APUO d'obtenir une entente avant l'expiration (le 30 avril 2016) de la convention collective en vigueur semble alors tout à fait réaliste. Toutefois...

... au fil des semaines, malgré le professionnalisme des échanges à la table de négociations, l'absence de résultats concrets devient criante : outre un nombre réduit d'accords sur des propositions considérées de part et d'autre comme périphériques, trois mois de rencontres bihebdomadaires n'ont toujours pas permis de s'entendre sur les enjeux essentiels, notamment la gouvernance au sein des facultés et des unités administratives. Plutôt que de négocier de bonne foi dans un esprit d'échange et de compromis, sans nier ses propres intérêts, l'équipe de l'employeur a progressivement élevé le rejet des propositions de l'APUO et la sacralisation du statu quo en « modus operandi ». En effet :

### **L'employeur rejette en bloc toutes les propositions de l'APUO pour moderniser la gouvernance de l'Université**

Alors que l'employeur remet sur la table des propositions qui ont été rejetées par l'APUO au cours des dernières négociations, l'APUO propose une série de propositions afin de moderniser la gouvernance de l'Université et d'améliorer la transparence et la participation dans le cadre des processus de prise de décision.

Le mode de gouvernance, bien qu'il ne frappe pas d'emblée l'imagination lorsqu'il s'agit de réfléchir aux conditions de travail universitaire, a des implications majeures pour un ensemble de questions qui préoccupent grandement les membres, tel que l'a démontré, en février 2015, le sondage de l'APUO sur les priorités de négociation des membres : la charge de travail, la permanence et la promotion, la liberté académique et les mesures disciplinaires sont des priorités des membres qui sont directement liées au mode de gouvernance universitaire.

Les structures de prise de décision et les pratiques institutionnelles au sein de l'Université d'Ottawa sont à plusieurs égards des pratiques de gouvernance archaïques, qui font une part importante, selon le langage de la convention collective, au « privilège » des administrateurs dans le cadre de décisions qui touchent directement la carrière des membres (congé, promotion, charge de travail, politiques), et qui comportent, par le caractère discrétionnaire et confidentiel des règles encadrant la gestion, une grande part d'opacité.

C'est de ce manque de transparence structurel, hérité des anciennes structures de l'Université alors qu'elle était dirigée par le clergé et ses successeurs, que germe souvent – et le nombre record de griefs en cours actuellement entre l'APUO et l'Université d'Ottawa le démontre – l'arbitraire. Le bulletin de décembre sur la gouvernance faisait état de cette insatisfaction et de ces problèmes, et l'opinion publique y fait écho, démontrant que le secret et l'arbitraire constituent un enjeu très actuel au sein des universités canadiennes (voir Pierre Jury, « Secrets académiques », *Le Droit*, 16 décembre 2015 <http://www.lapresse.ca/le-droit/opinions/editoriaux/201512/15/01-4931515-secrets-academiques.php> ; et Aedan Helmer, « Carleton professor retains board seat, vows 'civil disobedience' », *Ottawa Citizen*, 27 janvier 2016 <http://ottawacitizen.com/news/local-news/carleton-professor-retains-board-seat-vows-civil-disobedience>).

L'équipe de négociation a présenté à l'employeur des demandes concrètes pour transformer le mode de gouvernance, et mettre de l'avant des mesures assurant la transparence et la participation dans la prise de décision en ce qui concerne tous les aspects de la carrière de professeur et les politiques universitaires.

- Nous avons déposé une proposition pour transformer le processus actuel de nomination des doyens qui ferait en sorte que les membres des facultés pourraient élire leurs doyens par le biais d'un scrutin secret.

*L'employeur a rejeté en bloc cette proposition.*

- Nous avons déposé une proposition pour transformer le processus actuel de nomination des vice-doyens et directeurs d'unité qui feraient en sorte que les membres des facultés et des unités pourraient élire les administrateurs par le biais d'un scrutin secret.

*L'employeur a rejeté en bloc cette proposition.*

- Nous avons déposé une proposition qui mettrait en place un processus de rappel des doyens, qui permettrait aux membres d'une même faculté d'initier un processus d'élection d'un nouveau doyen.

*L'employeur a rejeté en bloc cette proposition.*

- Nous avons déposé une proposition à l'effet que l'employeur doive selon une procédure régulière fournir aux membres toutes les informations relatives à la composition et aux activités du sénat et du bureau des gouverneurs.

*L'employeur a rejeté en bloc cette proposition.*

- Nous avons déposé une proposition pour mettre en place un processus de consultation des membres des unités lors de l'embauche de professeurs invités (« visiting professors »).

*L'employeur a rejeté en bloc cette proposition.*

- Nous avons déposé une proposition visant à donner plus de contrôle aux membres des unités sur les affichages de poste de professeurs.

*L'employeur a rejeté en bloc cette proposition.*

L'équipe de négociation de l'APUO, en étroite collaboration avec le Comité exécutif et le Comité des négociations collectives, a travaillé d'arrache-pied pour proposer des stratégies concrètes de modernisation de la gouvernance de l'Université, de manière à renforcer la collégialité, la transparence et la qualité des processus de prise de décision. Alors que l'APUO mène en ce moment même un sondage visant à évaluer la performance des doyens sur le campus, l'employeur fait la sourde oreille. Les représentants de l'Université d'Ottawa à la table de négociation n'ont fait aucune contre-proposition – la préférence de l'Université d'Ottawa va au statu quo. En l'état : l'administration Rock choisit d'appeler « flexibilité » l'opacité, l'arbitraire, la non-participation et le privilège.

En définitive, si cette ronde de négociations collectives s'annonçait initialement différente des précédentes et, pensait-on, pourrait permettre d'améliorer notre contrat de travail grâce à une négociation sérieuse et de bonne foi, il est maintenant clair que, sur le fond, l'employeur démontre encore et toujours le même mépris pour les membres de l'APUO. Le ton change, les apparences se transforment, mais la réalité demeure la même.

Comme ce fut le cas en 2013, l'équipe de l'APUO, son Comité exécutif et ses autres comités sont tous prêts à relever le défi avec succès, peu importe le manque de collaboration de l'employeur, pour arriver à une nouvelle entente par la négociation collective. Votre appui continu et votre mobilisation croissante sont l'un et l'autre essentiels pour obtenir la convention collective que nous méritons. L'APUO vous tiendra scrupuleusement au courant des développements à la table de négociation, qu'ils soient positifs ou négatifs. Nous demeurons également disponibles pour rencontrer les membres de votre unité sur invitation, dans un esprit d'imputabilité, de transparence et de collégialité. À cette fin, n'hésitez pas à communiquer avec notre présidente, Jennifer Dekker, à : [apuopres@uottawa.ca](mailto:apuopres@uottawa.ca).

### **Update on 2015-2016 Collective Bargaining: Some things just never change!**

Collective bargaining began on November 5, with two three-hour meetings per week. Unlike previous rounds of negotiations, this time the employer's team is adequately prepared for each meeting and scrupulously respects the negotiations protocol agreed with the APUO, on the initiative of APUO.

Each party presents its written proposals, explains them and attempts to justify the relevance of the proposed additions, withdrawals or amendments. In general, discussions are disciplined, respectful, even cordial on some occasions. APUO's objective to come to an agreement before the current Collective Agreement expires (April 30, 2016) thus seems to be quite realistic. However...

... over the past weeks, despite the professionalism of exchanges at the negotiating table, the lack of definite results is becoming critical: besides a small number of agreements on proposals considered by both parties as secondary, three months of bi-weekly meetings have still failed to produce an agreement on key issues, such as governance within the faculties and administrative units. Instead of bargaining in good faith in a spirit of exchange and compromise, without abandoning their own interests, the employer's team has gradually become more dismissive of APUO's proposals and made the status quo a modus operandi. In actual fact:

### **The employer systematically rejects all APUO's proposals to modernize University governance**

While the employer rebables proposals that were rejected by the APUO during the last negotiations rounds, the APUO makes a series of proposals to modernize the governance of the University and enhance transparency and participation in the decision-making processes.

The mode of governance, although it is not striking in considering the conditions of academic work, has major implications for a set of issues that greatly concern members, as the survey of APUO members on negotiating priorities demonstrated in February 2015: workload, tenure and promotion, academic freedom and disciplinary measures are members' priorities, which are directly related to the mode of academic governance.

Decision-making structures and institutional practices within the University of Ottawa are in many respects archaic governance practices, which, according to the language of the Collective Agreement, are an important part of the administrators' 'privilege' in decisions that directly affect the careers of members (i.e. leave, promotion, workload, policies), and which are for the most part non-transparent due to the discretionary and confidential nature of rules governing management.

It is from this structural lack of transparency, inherited from the former structures of the University when it was governed by the clergy and their successors, that arbitrariness is often born, as proven by the record number of grievances currently ongoing between the APUO and the University of Ottawa. The APUO Governance Bulletin of December examined this dissatisfaction and these issues, and public opinion reflects that, demonstrating that secrecy and arbitrariness are a very topical issue at Canadian universities (see Pierre Jury, « Secrets académiques », Le Droit, December 16, 2015 <http://www.lapresse.ca/le-droit/opinions/editoriaux/201512/15/01-4931515-secrets-academiques.php>; and Aedan Helmer, "Carleton professor retains board seat, vows 'civil disobedience'", Ottawa Citizen, January 27, 2016 <http://ottawacitizen.com/news/local-news/carleton-professor-retains-board-seat-vows-civil-disobedience>).

The negotiations team presented specific requests to the employer to transform the mode of governance and also proposed measures to ensure transparency and participation in the decision-making process with regard to all aspects of professors' careers and university policies.

- We tabled a proposal to transform the current process of appointment of deans, which would ensure that faculty members could elect their deans by secret ballot.

*The employer totally rejected this proposal.*

- We tabled a proposal to transform the current process of appointment of vice-deans and heads of unit, which would ensure that faculty and unit members could elect administrators by secret ballot.

*The employer totally rejected this proposal.*

- We tabled a proposal that would implement a recall process for deans, which would allow members of one faculty to initiate a process to elect a new dean.

*The employer totally rejected this proposal.*

- We tabled a proposal that the employer must regularly provide members with all information relating to the composition and activities of the Senate and the Board of Governors.

*The employer totally rejected this proposal.*

- We tabled a proposal to set up a consultation process with members of units for the hiring of visiting professors.

*The employer totally rejected this proposal.*

- We tabled a proposal to give more control to members of units on the posting of professorial positions.

*The employer totally rejected this proposal.*

The APUO negotiating team, in close collaboration with the Executive Committee and the Collective Bargaining Committee, has worked relentlessly to propose specific strategies to modernize governance of the University, so as to enhance collegiality, transparency and the quality of the decision-making processes. While the APUO is currently conducting a survey to assess the performance of deans on campus, the employer ignores it. The representatives of the University of Ottawa at the bargaining table have made no counterproposal, the preference of the University of Ottawa being the status quo. In fact, the Rock administration chooses to call non-transparency, arbitrariness, non-participation and privilege 'flexibility'.

Ultimately, if this round of collective bargaining began differently from the previous ones, and, as we believed, could improve our employment contract as a result of serious negotiations and in good faith, it is now clear that basically the employer still shows the same contempt for APUO members. The tone changes, appearances change, but the reality remains the same.

As was the case in 2013, the APUO team, its Executive Committee and other committees, are all ready to meet the challenge successfully, regardless of the employer's lack of cooperation, in order to obtain a new collective bargaining agreement. Your continued support and your growing mobilization are both vital to obtain the Collective Agreement that we deserve. The APUO will continue to keep you informed of all developments at the bargaining table, be they positive or negative. We are also available to meet with members of your unit upon request, in a spirit of accountability, transparency and collegiality. Please do not hesitate to contact our President, Jennifer Dekker, at: [apuopres@uottawa.ca](mailto:apuopres@uottawa.ca).

---

### **Déjeuner conférence – Mise à jour concernant les négociations**

jeudi 25 février 2016, de 11h30 à 13h00

Café Nostalgica, 601 rue Cumberland

Cet évènement est une occasion pour vous de rencontrer les membres du Comité exécutif et de l'équipe de négociations, d'en apprendre davantage au sujet de l'état des négociations et de nous faire part de vos questions et préoccupations. Un déjeuner (boissons comprises) sera servi avec des options végétariennes et végétaliennes. Le Café Nostalgica est un espace facilement accessible. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Susan Spronk : [susan.spronk@uottawa.ca](mailto:susan.spronk@uottawa.ca).

**Lunch and Learn – Bargaining Update**

Thursday, February 25, 11:30 a.m. -1:00 p.m.

Café Nostalgica, 601 Cumberland Street

This is an opportunity to meet members of the Executive and Negotiating Team, to learn more about what is happening at the negotiating table, and for us to hear from you. Lunch will be served and drinks will be included. Vegan and vegetarian options are available. Café Nostalgica is an accessible space. For more information, contact Susan Spronk at: [susan.spronk@uottawa.ca](mailto:susan.spronk@uottawa.ca).