

Négociations 2011 Negotiations

Association des professeurs de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa
348-85 Univ., Ottawa, ON K1N 6N5
613.562.5800 ext. 4364 – apuo@uottawa.ca – www.apuo.ca

Prière de noter : ce bulletin n'est destiné qu'aux fins de communication seulement.

MISE À JOUR No. 11

L'EMPLOYEUR POUSSE VERS LA CONCILIATION ET UN ÉVENTUEL LOCKOUT/GRÈVE

1. PROGRÈS SUR LES ENJEUX NON-MONÉTAIRES

- Au cours des derniers mois, l'APUO était d'avis que d'importants progrès avaient été réalisés au niveau des enjeux normatifs (non-monétaires) et qu'une entente globale était alors à portée de main.
- Particulièrement important, l'APUO et l'employeur se sont entendus sur un ensemble de changements touchant l'attribution des charges de travail et un mécanisme de résolution en cas de mésentente à ce sujet (deux enjeux fondamentaux pour les membres de l'APUO, tels qu'identifiés lors de la consultation de l'an dernier), une structure et un processus de promotion révisés pour les bibliothécaires (un enjeu majeur depuis plusieurs rondes de négociations collectives) de même que d'autres enjeux d'importance pour l'employeur.
- Il ne restait donc que très peu d'enjeux normatifs non réglés à la table de négociations. En conséquence et afin de conclure ces longues négociations collectives, l'APUO a décidé de retirer ses quelques demandes non réglées et n'a donc plus aucun enjeu normatif ouvert à la table de négociation.

2. L'EMPLOYEUR REFUSE TOUJOURS D'EN FAIRE AUTANT

- Pour le moment, par contre, l'employeur refuse de retirer ses demandes non réglées touchant les enjeux normatifs, bien que l'APUO les ait clairement et systématiquement rejetées. Les principales demandes que l'employeur refuse de retirer sont les suivantes :
 - Article 7.1 – augmenter le nombre de cours que les non-membres de l'APUO comme les professeurs à la leçon, les professeurs invités ainsi que les professeurs détachés, peuvent enseigner (de 5 à 6 cours sur deux trimestres consécutifs).
 - Article 17.2.2.2 – augmenter la durée de la période de nomination des professeurs invités de 36 à 48 mois, renouvelable une fois (et de 36 à 72 mois dans le cas des membres de l'APUO à la retraite).
 - Article 21.1.3 – accroître le contrôle du Sénat sur le contenu des syllabus de cours.
 - Article 33 – exiger que les membres incluent chaque activité professionnelle extérieure « d'une certaine importance » dans son rapport d'activités annuel.
 - Article 40.8 – éliminer le lien entre l'augmentation du coût des permis mensuels de stationnement et l'augmentation économique du salaire des membres de l'APUO.
 - Article 29.3 – modifier plusieurs aspects concernant les congés incluant éliminer les congés de deux ans pour s'occuper d'un conjoint ou d'un parent et lier les avantages sociaux au salaire

- régulier au lieu du salaire nominal pouvant avoir des impacts majeurs sur certains membres, par exemple, ceux avec des charges de travail réduites.
- Notre convention collective actuelle ne permet pas aux parties d'aller en arbitrage exécutoire avant que les parties aient convenu de résoudre ou retirer toutes les propositions normatives (non-matérielles).

3. L'APUO ET L'EMPLOYEUR ÉLOIGNÉS SUR LES SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

- L'équipe de négociation considère que les deux parties sont très éloignées l'une de l'autre eu égard aux enjeux touchant les salaires et les avantages sociaux.
- Comme démontré dans la [mise à jour no7](#), l'employeur est dans une excellente situation financière et a accumulé d'importants surplus au cours de la dernière décennie. [La mise à jour no10](#) a également démontré, en utilisant les données de Statistiques Canada, que les membres de l'APUO sont significativement sous-payés en comparaison de leurs collègues du groupe comparateur d'universités ontariennes (conjointement accepté par l'APUO et l'employeur). Cette mise à jour a aussi présenté nos demandes salariales visant à corriger cette situation (4,6 % en 2011 [1,6 % économique + 3,0 % rattrapage], 2,5 % [économique] en 2012 et 2,5 % [économique] en 2013), ainsi que notre proposition sur les avantages sociaux.
- L'employeur a présenté un ensemble de propositions très différentes, parmi lesquelles les plus importantes sont :
 - Aucun rattrapage salarial et des augmentations économiques de 1,5 % en 2011, 1,5 % en 2012 et 1,5 % en 2013. De telles augmentations ne représentent que 50 % de celles récemment obtenues par les universités de notre groupe comparateur.
 - Faire en sorte que le progrès dans le rang (PDR) et l'augmentation économique soient conditionnels à une évaluation du rendement satisfaisante selon le doyen.
 - Création d'un système de rémunération au mérite qui (a) serait distribué à l'entière discrétion du doyen (b) ne pourrait faire l'objet d'un grief et (c) serait financé par une diminution de 15 % du PDR et la fin de la contribution de l'employeur pour l'assurance invalidité à longue durée (ILD).
 - Ajout du « service à la communauté » dans l'évaluation du rendement faite par le doyen.
 - Diverses autres réductions d'avantages sociaux.

4. L'EMPLOYEUR TENTE DE GAGNER DU TEMPS AVEC LA CONCILIATION

- L'APUO considère qu'après plus de 14 mois à la table de négociations, la présente ronde de négociations collectives devrait se conclure rapidement. Nous croyons que les enjeux normatifs sur lesquels nous nous sommes entendus répondent à des préoccupations majeures des membres et de l'employeur et, en ce sens, représentent un résultat juste et équitable. Nous sommes également convaincus, à la lumière des efforts des dernières semaines, que des négociations additionnelles ne permettront pas de conclure une entente sur les enjeux toujours non réglés, puisque ces derniers touchent des intérêts fondamentaux pour l'APUO, comme la définition même de l'unité de négociation et plusieurs droits des membres difficilement acquis antérieurement. Notre convention collective précédente est expirée depuis plus de 14 mois. Toutes les universités ontariennes qui ont commencé à négocier en même temps que nous ont terminé il y a longtemps et même plusieurs qui ont débuté après nous. Dans ce contexte, cette ronde de négociations collectives doit maintenant se conclure dans les meilleurs délais.
- Tel qu'expliqué dans la [mise à jour no 6](#), il y a plusieurs avenues pour mener à terme ces négociations collectives :
 - Si tous les enjeux normatifs et ceux touchant les salaires/avantages sociaux sont réglés à la table de négociations, la nouvelle entente est présentée aux membres pour ratification lors d'une assemblée générale.
 - Si tous les enjeux normatifs sont réglés ou retirés et seuls ceux touchant les salaires/avantages sociaux demeurent ouverts, l'APUO et l'employeur déposent leurs propositions respectives à un arbitre qui doit choisir entre les deux. L'arbitre ne peut pas imposer une solution de son propre

cru, mais sa décision est finale (l'employeur ne peut pas décréter un lock-out et l'APUO ne peut pas aller en grève pour une question salariale). L'arbitrage exécutoire est le mode de résolution prévu dans notre convention collective pour les enjeux touchant les salaires et les avantages sociaux.

- Si les enjeux normatifs ne peuvent être résolus à la satisfaction de l'APUO et de l'employeur, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* permet à chaque partie de communiquer de son propre chef avec le gouvernement de l'Ontario et demander que celui-ci nomme un « conciliateur ». Dans le cas où l'intervention de ce dernier ne permet toujours pas d'arriver à une entente, le conciliateur doit déclarer qu'il « ne juge pas opportun de constituer une commission de conciliation » (No board). Deux scénarios sont alors possibles : au cours des 16 prochains jours, (1) l'employeur décrète un lock-out ou (2) l'APUO va en grève. Sinon, à partir du 17^e jour, la convention collective et tous les droits des membres qui y sont rattachés expirent de manière définitive et l'employeur peut unilatéralement écrire comme bon lui semble un nouveau contrat de travail.
- L'APUO croit que l'employeur tente de gagner le plus de temps possible en étirant encore les négociations collectives sur les enjeux normatifs dans l'espoir que le gouvernement ontarien adoptera cet automne une loi instaurant un gel de la rémunération dans l'ensemble du secteur public et parapublic, incluant les universités.
- De même, l'employeur a clairement exprimé son intention de mettre un terme à cette étape des négociations en demandant au gouvernement de nommer un conciliateur, une mesure formelle qui précède un lock-out ou une grève.
- La préférence de l'APUO est d'immédiatement conclure la négociation touchant les enjeux normatifs (donc que les *deux* parties retirent leurs demandes non réglées) et soit s'entendent très rapidement sur les enjeux touchant les salaires et les avantages sociaux, soit soumettent leurs propositions respectives à un arbitre pour une décision exécutoire, tel que prescrit par la convention collective. Nous avons formellement informé l'équipe de négociation de l'employeur de cette position, de même que le recteur, le vice-recteur aux études et la vice-rectrice à la recherche.

5. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE – mardi 7 août à 11 h 45

- Ces négociations collectives vont bien entendu prendre fin d'une manière ou d'une autre. Toutefois, la meilleure façon de s'assurer d'un résultat acceptable est de se préparer pour tous scénarios éventuels.
- Puisque nous ne contrôlons évidemment pas les décisions et les actions de l'employeur, l'APUO va tenir une assemblée générale spéciale le mardi 7 août à 11 h 45. Tout dépendamment des développements à venir au cours des prochains jours, l'assemblée générale spéciale permettra de faire une mise à jour finale et, à la lumière de celle-ci, de soit tenir un vote de ratification, soit tenir un vote de grève. Nous vous demandons donc d'inscrire tout de suite cette date à votre calendrier. Nous vous enverrons une autre mise à jour et, bien entendu, l'ordre du jour de l'assemblée générale spéciale dès que possible.
- En tant que Comité exécutif, nous tenons à souligner l'engagement exemplaire de tous les membres de l'équipe de négociation, de ceux du Comité des négociations collectives et de tous ceux et celles impliqué(e)s dans les présentes négociations collectives. Le temps, l'effort et l'énergie que l'APUO y a collectivement investis sont énormes.
- Nous tenons également à remercier tous les membres pour leur attention et leur soutien continus. Nous comprenons que le moment de cette assemblée générale spéciale n'est pas sans difficultés. Toutefois, comme nous sommes dépendants des décisions de l'employeur dans le processus de négociation, nous avons un contrôle limité sur le moment où il devient nécessaire de tenir une assemblée générale. En l'occurrence, il n'est pas possible d'attendre jusqu'en septembre pour faire face à ces enjeux. Nous croyons également qu'il n'y a pas de substitut à une discussion pleine et entière sur des enjeux semblables. Conséquemment, nous comptons sur une participation importante à l'assemblée générale spéciale et demandons que chacun fasse tous les efforts possibles pour y assister. Nous vous contacterons à nouveau bientôt avec plus de détails.