

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 DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES No. 6

1. PRINCIPAUX MESSAGES

- Les négociations avec l'employeur sont toujours en cours et l'équipe de négociation de l'APUO a travaillé avec diligence et succès depuis plusieurs mois pour régler de nombreuses préoccupations.
- Il reste quand même plusieurs enjeux très importants, y compris la proposition de l'employeur qui veut présenter ce qui serait essentiellement un nouveau genre de postes centrés sur l'enseignement.
- Étant donné ce point et le contexte général des négociations collectives entre les Associations de professeurs et les employeurs dans la province, il est possible que ce processus devienne de plus en plus difficile. Voilà pourquoi nous vous incitons à lire très attentivement la présente et les bulletins ultérieurs.

2. RÉCAPITULATION – LES NÉGOCIATIONS À CE JOUR

- L'APUO a précisé dans la [1^{re} mise à jour sur les négociations](#) qu'elle a appliqué un processus rigoureux de consultation avec les membres pour déterminer ses positions sur les négociations collectives en vue des négociations avec l'employeur, notamment,
 - une grande consultation avec tous les membres pour déterminer les enjeux que l'APUO devrait cibler,
 - un travail approfondi avec le Comité des négociations collectives (CNC) pour élaborer des positions qui permettraient de considérer ces enjeux,
 - des votes unanimes au CNC, au Comité exécutif et au Conseil d'administration de l'APUO pour soutenir ces positions,
 - nous estimons que les divers efforts de consultation, de formulation de propositions et d'évaluation atteignent environ 1 300 heures-personnes de travail au total.
- Notre équipe de négociation a pris depuis des mesures extraordinaires pour être disponible et s'engager avec l'employeur.
 - L'APUO a été proactive et a convoqué des réunions il y a plus d'un an, avant même le début des négociations collectives, pour discuter des lettres d'entente qui traitent de ce que nous soupçonnons être l'enjeu le plus litigieux : la volonté de l'employeur de créer de nouveaux postes centrés sur l'enseignement.
 - L'APUO a demandé à rencontrer l'employeur pour commencer les négociations collectives officielles en avril. Les négociations ont vraiment commencé en juin.
 - Depuis le début des réunions en juin, notre équipe de négociation a passé près de 100 heures à la table de négociation et plus de 110 heures de préparation en équipe (discussion tactique, rédaction de propositions, etc.).

- L'équipe de négociation a pu présenter rapidement et clairement l'ensemble des propositions de l'APUO pendant le processus de négociation et elle a tenté de proposer des solutions créatives et équitables.
- Les membres de l'équipe ont aussi volontiers dégagé leur horaire et même annulé des voyages universitaires quand l'employeur a demandé des séances de négociation intensives en novembre.

3. MISE À JOUR – LA SITUATION ACTUELLE

- Il y a eu de véritables progrès:
 - Il y a bien et bel eu progrès, les deux parties ayant ratifié provisoirement divers enjeux. Les deux parties ont aussi retiré des positions litigieuses afin d'accentuer la possibilité d'arriver à une entente négociée.
- L'APUO et l'employeur, cependant, ne s'entendent toujours pas sur plusieurs enjeux fondamentaux.
 - I. 1^{er} enjeu fondamental : Problèmes liés à la charge de travail
 - La [2^e mise à jour sur les négociations](#) précise que l'une des principales préoccupations des membres de l'APUO est la charge de travail, notamment,
 - les charges de travail ont beaucoup augmenté dans l'ensemble et c'est une préoccupation,
 - la méthode d'affectation de la charge d'enseignement à chaque membre manque souvent de transparence,
 - il faut souvent énormément de temps et d'énergie pour régler les différends sur la charge de travail.
 - Les discussions sur cet enjeu important manquent de vigueur jusqu'à maintenant. L'employeur n'a pas encore accepté l'une des nombreuses propositions de l'APUO sur la charge de travail et, pour le moment, il n'a présenté qu'une seule proposition en ce sens. Les discussions sur cet enjeu demeurent donc longues et complexes, mais elles continuent toujours.
 - II. 2^e enjeu fondamental : Professeurs centrés sur l'enseignement
 - La [4^e et la 5^e mise à jour sur les négociations](#) précisent que la proposition la plus radicale à la table de négociation est celle de l'employeur au sujet de la création des postes centrés sur l'enseignement. Cette proposition de l'employeur créerait une nouvelle catégorie de professeur qui :
 - aurait une charge de cours de 200 % supérieure à la normale (qui est de huit cours par année),
 - enseignerait trois sessions par année,
 - ne serait pas autorisé à enseigner ou superviser aux deuxièmes et troisièmes cycles,
 - n'obtiendrait pas suffisamment de temps pour faire de la recherche dans sa discipline (aux fins des examens annuels et des décisions sur la promotion et la permanence, le seul genre de recherche qui serait reconnu pour cette catégorie de professeurs serait la recherche sur les enjeux pédagogiques généraux, autrement intitulée « le savoir sur l'enseignement et de l'apprentissage »),
 - devrait recevoir les évaluations des étudiants du quartile supérieur de sa faculté pour obtenir la promotion de professeur agrégé et la permanence,
 - devrait obtenir des prix d'excellence en enseignement « nationaux ou internationaux » pour être promu au titre de professeur titulaire,
 - représenterait 15% des membres réguliers du corps professoral, soit de 190 à 233 positions selon le nombre actuel de membres de l'APUO.
 - L'APUO a écouté les préoccupations de l'employeur et a été disposée à discuter de propositions de rechange, mais l'employeur maintient fermement sa position originale.

4. QUEL EST LE PROCESSUS MAINTENANT – QUEL EST LE SUIVI?

- Les négociations régulières continues.
 - L'APUO est déterminée à tout faire en son possible pour trouver des solutions aux enjeux en instance de manière à protéger et renforcer la qualité de l'enseignement universitaire.
 - L'équipe de négociation de l'APUO va donc continuer de rencontrer l'employeur en janvier, afin de négocier une entente acceptable pour nos membres.
 - L'APUO n'a toutefois pas le contrôle de la durée du processus actuel de négociation sans médiation parce que chaque partie peut déclarer une impasse en tout temps. Voici les grandes étapes qui se présenteraient à nous dans un tel cas :
- La conciliation est la prochaine étape du processus si les négociations actuelles prennent fin.
 - Selon le droit du travail de l'Ontario, chaque partie peut choisir de mettre fin aux discussions en tout temps en déclarant une impasse. Cela signifie que, même si l'une des parties veut continuer de négocier, l'autre partie peut décider de mettre unilatéralement fin aux discussions et de forcer les parties à franchir l'étape suivante du processus.
 - Sur déclaration officielle d'une impasse, le ministère du Travail de l'Ontario est informé et doit nommer un conciliateur dans les 14 jours.
 - Le rôle du conciliateur est de rencontrer les deux parties pour faciliter une entente négociée. Le conciliateur n'a toutefois pas le pouvoir d'obliger les parties à s'entendre sur les conditions d'une éventuelle entente.
- Décision « sans Conseil »
 - Si les deux parties ne peuvent conclure une entente négociée avec l'aide du conciliateur, celui-ci rend une décision « sans Conseil » précisant qu'il est peu probable, à son avis, que les deux parties concluent une entente négociée.
- Lock-out – grève – annulation de la convention collective
 - Après une décision « sans Conseil », une brève période est habituellement accordée aux deux parties pour essayer une dernière fois de conclure une entente négociée.
 - Selon le droit du travail de l'Ontario, 16 jours après une décision « sans Conseil », la convention collective en vigueur prend fin et les deux parties perdent tous les droits et responsabilités qui y sont inscrits, sauf a) si les deux parties ont signé une entente provisoire ou b) si le lock-out ou la grève est déclaré.
 - Les deux parties peuvent continuer de négocier pendant ces 16 jours. Toutefois, la convention collective reste en vigueur seulement si l'employeur déclare le syndicat en lock-out ou si le syndicat déclenche la grève avant la fin de la période de 16 jours.

5. CONTEXTE GÉNÉRAL DES NÉGOCIATIONS ACTUELLES

- L'APUO ne peut prévoir l'orientation à venir des négociations avec l'employeur.
- Dans le passé, l'employeur et l'APUO ont toujours retiré leurs propositions litigieuses et ont réussi à conclure des ententes négociées, même si elles ont parfois exigé beaucoup de temps.
- Depuis les dernières années toutefois, les employeurs de certaines universités ontariennes semblent faire un effort concerté pour obtenir des changements majeurs dans les conventions collectives, quitte à avoir recours à des tactiques de négociation plus agressives pour arriver à leurs fins.
- Voici quelques exemples de circonstances récentes dans d'autres universités ontariennes :
 - À *Queen's University*, l'employeur a insisté sur des changements dramatiques dans les domaines du régime de pension, de la sécurité d'emploi et de la rémunération « sans faire d'effort réel de compromis ou de négociation d'une entente... [et] les propositions de l'Association des professeurs sur la méthode d'examen des enjeux de l'Université ont été rejetées du revers de la main » (Rapport de l'UAPUO, le 3 août 2011).
 - Dans une lettre au Conseil d'administration, le président de Queen's a admis la stratégie agressive de l'employeur et avoué aux administrateurs que son approche des négociations

pourrait susciter des « perturbations majeures de l'effectif » qui pourraient être « désagréables et entacher éventuellement sa réputation », mais que l'employeur est d'avis que c'est une étape nécessaire pour « réussir la réforme du régime de pension et contenir la masse salariale ».

- L'employeur a unilatéralement mis fin aux négociations normales le 7 juin. Un conciliateur a été nommé le 17 juin. La conciliation a commencé le 27 juin.
- Les négociations sont devenues de plus en plus difficiles pendant la conciliation et la *Queen's University Faculty Association* (QUFA) est passée au vote de grève le 13 juillet. La réaction des membres de la QUFA a été sans équivoque : 78 % ont participé au vote et 72 % d'entre eux ont soutenu un mandat de grève.
- L'employeur a unilatéralement mis fin à la conciliation le 22 juillet, un rapport « sans Conseil » a été déposé le 29 juillet, la date du lock-out ou de la grève étant le 15 août.
- Après les quatre derniers jours de négociation à l'aide de la médiation, les parties ont conclu une entente provisoire le 15 août. Suite à un vote de 90 % en faveur de l'entente au mois d'août, les membres de la QUFA ont ratifié l'entente.
- À *Carleton University*, l'employeur a insisté pour obtenir une révision radicale des exigences et du processus de la permanence et de la promotion, et il a présenté une série de propositions qui limitent significativement la liberté universitaire. L'Association des professeurs de Carleton a voté à 88,5 % en faveur d'un vote de grève, l'employeur a retiré ses propositions et les négociations ont été réglées par arbitrage exécutoire (un processus disponible quand seules des questions monétaires sont en jeu).
- À *University of Windsor*, l'Association des professeurs a réussi à intervenir contre ce qui était considéré comme « les demandes de concession les plus drastiques visant le régime de pension jamais déposées à la table de négociation de l'Association des professeurs ». Le Syndicat des professeurs de Windsor a obtenu un mandat de grève de 90 % de ses membres et, après trois jours de conciliation, les deux parties ont conclu une entente ratifiée par 73 % des professeurs.
- À l'Université de l'Institut de technologie de l'Ontario, l'Association des professeurs (APITUO) a ratifié une entente quinquennale après des négociations « prolongées et souvent difficiles », y compris un processus de conciliation. Les membres de l'APITUO ont donné à 85 % un mandat de grève à leur équipe de négociation avant d'aller en conciliation.
- À *University of Western Ontario*, les bibliothécaires et archivistes ont ratifié une entente en septembre après une grève de deux semaines.
- À *Brandon University*, l'employeur a retenu les services d'un avocat-conseil en relations de travail qui travaille également pour *Info Travail/Association Labor Watch du Canada* (une organisation antisyndicale basée à Vancouver – voir <http://www.labourwatch.com/faqs/decertify-guide/on/general>), afin d'agir comme leur négociateur en chef (CCPA Manitoba 'Fast Facts', 10 novembre 2011).
- Les membres de l'Association des professeurs de *Brandon University* (BUFA) ont rejeté les demandes de l'employeur qui auraient rendu plus difficiles la promotion et la permanence des professeurs et diminué leur rémunération globale. BUFA est allée en grève le 12 octobre. Une entente provisoire entre la BUFA et l'employeur a récemment été conclue après 44 jours de grève.
- Ce contexte général laisse entendre que les négociations actuelles peuvent être très différentes des rondes de négociation précédentes, puisque l'employeur peut toujours suivre la tendance lourde en Ontario et décider d'adopter des tactiques semblables.

6. À QUOI S'ATTENDRE?

- L'équipe de négociation de l'APUO continuera de travailler ferme pour obtenir une entente négociée qui protège la qualité de l'enseignement universitaire et qui est acceptable pour les membres de l'APUO.
- L'employeur peut toutefois décider de déclarer une impasse et forcer les négociations à franchir l'étape suivante (conciliation), compte tenu de la stratégie récente de l'employeur dans d'autres universités. Les

deux parties ont cependant les mêmes droits, c'est-à-dire que l'APUO peut aussi choisir de déclarer une impasse et de forcer la conciliation, conformément au droit du travail de l'Ontario.

- Le Comité exécutif de l'APUO vous informera scrupuleusement de tout développement important à la table de négociation. N'oubliez pas de lire les messages électroniques à venir.
- Comme mentionné dans la mise à jour précédente au sujet du sondage sur la proposition de l'employeur (rejetée par 80% des répondants), l'APUO consultera à nouveau ses membres pour connaître leur position envers d'autres propositions, incluant une forme plus équitable de postes à forte intensité d'enseignement.

Nous vous remercions de votre attention. N'hésitez pas à communiquer avec l'APUO si vous avez des questions ou commentaires. Votre rétroaction est toujours appréciée.

Le Comité exécutif de l'APUO.