

Chèr(e)s collègues,

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir la première mise à jour des négociations. Nous espérons que vous les trouverez toutes utiles. De manière générale, chacun d'entre elles commencera par une synthèse intitulée « messages clés », suivie d'une présentation détaillée des enjeux qui y sont mentionnés. Cette première mise à jour est plus longue que celles qui suivront, puisqu'elle explique également le processus sur lequel s'appuient les négociations. Il nous semble essentiel que vous, les membres, connaissiez et compreniez ce processus.

## Messages clés – approbation unanime

- L'APUO a établi une liste de priorités claires pour ces négociations.
- Nous partagerons avec vous de façon détaillée les positions et priorités de l'APUO dans les mises à jour qui suivront au cours des prochaines semaines et mois, au fur et à mesure qu'elles seront présentées à l'Administration lors des négociations.
- L'objectif de cette première mise à jour est d'expliquer le processus retenu par l'APUO pour identifier les positions et priorités de ces négociations.
- L'APUO a privilégié un processus de consultation rigoureux et ouvert, centré sur les enjeux retenus par ses membres, pour établir ses priorités.
- Ces positions et priorités ont été unanimement approuvées par chaque instance et comité chargés de les évaluer.

## Contexte : pourquoi le processus est important

Une des principales responsabilités de l'APUO est de négocier une convention collective qui protège les intérêts de tous ses membres, tout en renforçant les structures, les pratiques et les droits que ces derniers considèrent essentiels au bon fonctionnement d'une Université dynamique. L'identification des intérêts, positions et priorités fondamentaux de nos membres est donc un enjeu primordial, particulièrement en sachant qu'aucun groupe de 1200 personnes ne peut s'entendre entièrement sur toutes les questions.

Dear Colleagues,

We are pleased to send you the first negotiations update memo. We hope that you find them useful. In general, each update will start with a summary 'key messages' section before turning to a detailed discussion of the issues. This first update is a little longer than normal. However, we believe that it is important for you, the members, to understand how the process works.

## Key messages— unanimous approval

- The APUO has a clearly defined set of priorities for these negotiations.
- We will be sharing the details of the APUO positions and priorities in the negotiations update memos over the coming weeks and months as we present them to the Employer in negotiations.
- The objective of this update memo, however, is to explain the process used by the APUO to identify its priorities and positions for these negotiations.
- The process used to develop the APUO's priorities has been a very robust, bottom-up consultative process driven by the concerns of the membership.
- The priorities and positions have been approved unanimously by each of the APUO bodies and committees tasked to evaluate them.

## Context: Why process matters

One of the most important tasks the APUO undertakes is to negotiate a collective agreement that both protects the interests of the entire membership of the APUO and strengthens the key structures, practices and rights that our members believe are important to a vibrant and successful University. Identifying the overarching interests, positions and priorities of our membership is therefore a serious and challenging task – especially since no group of 1200 people ever completely agrees on everything.

Pour faire face à cette situation, l'APUO a créé un rigoureux processus de consultation et d'évaluation pour permettre à chaque membre de partager son point de vue, de même que pour permettre que chaque inquiétude et suggestion soit prise en considération par les multiples instances et comités concernés de l'APUO.

Nous partagerons avec vous les détails des positions spécifiques de l'APUO au cours des prochaines semaines et mois, au fur et à mesure que notre équipe de négociation les présentera à l'Employeur. Pour le moment, dans cette première mise à jour, nous souhaitons expliquer *comment* l'APUO a établi les positions et priorités parce que :

- Nous voulons être transparent au sujet du processus retenu.
- Nous sommes fiers de la rigueur et de l'ouverture du processus de consultation et d'évaluation.
- Nous avons atteint un degré élevé de consensus parmi les membres en ce qui concerne les enjeux principaux – un consensus qui se reflète également en ce que tous les comités et instances pertinents de l'APUO ont approuvé à l'unanimité les positions retenues pour les négociations.

### Quel est le processus utilisé par l'APUO pour identifier ses positions et priorités ?

L'APUO a travaillé à l'établissement de ses positions et priorités depuis l'automne dernier. Le processus retenu à cette fin se décline comme suit :

1. Consultation des membres
  - a. En janvier dernier, chaque membre de l'APUO a été invité à partager son point de vue au sujet des positions et priorités que devrait cibler l'APUO pour les présentes négociations. Les membres ont pu communiquer leurs points de vue soit au représentant de leur unité académique au sein du Conseil d'administration de l'APUO, soit directement au Comité exécutif.
  - b. Les représentants du Conseil d'administration, ainsi que les membres du Comité exécutif, ont présenté un rapport écrit ou oral des points de vue reçus. Ces rapports individuels ont été regroupés au sein d'un rapport d'ensemble écrit qui a été subséquemment remis au Comité des négociations collectives (CNC), un comité spécial composé de membres qui ne sont pas membres du Comité exécutif.
2. Étude et évaluation du Comité des négociations collectives
  - a. Tous les points de vue soulevés dans le rapport d'ensemble ont été intégrés dans le travail d'analyse du CNC. Chaque enjeu a été assigné à un membre du CNC afin d'en faire l'étude, de trouver de l'information et des données pertinentes, et de proposer une solution potentielle (à savoir une modification ou un ajout à la convention collective) à tous les membres du CNC.
  - b. Tous ces enjeux ont été longuement discutés à

In response to this context, the APUO has gone to considerable lengths to create a robust process of consultation and evaluation that ensured that all members had a chance to share their concerns and ideas, and that all concerns and ideas raised were seriously considered and evaluated by multiple APUO committees and bodies.

We are looking forward to sharing with you details of the APUO's specific positions in the coming weeks and months as our negotiating team presents them to the Employer. In this update, however, we want to explain *how* the APUO determined its priorities and positions because

- We want to ensure transparency about the process used.
- We are very proud of the rigour and the openness of our consultative/evaluative process.
- We have achieved an extremely high degree of consensus among the membership about key concerns – a consensus that has been reflected in the fact that all the relevant committees and bodies of the APUO have unanimously approved the negotiating position of the APUO.

### What process did the APUO use to identify its positions and priorities?

The APUO has been working on developing its positions and priorities since last fall. The process used to identify the APUO's position and priorities is as follows:

1. Membership Consultation
  - a. In January, every member of the APUO was invited to share their views about what issues and positions should be a focus for the APUO during this round of negotiations. Members were asked to communicate their views either to the member of their academic unit who sits on the APUO's Board of Directors or to the Executive Committee directly.
  - b. Board members, as well as the Executive Committee, then submitted, either verbally or in written form, a report outlining the concerns that had been raised by the membership. These reports were joined in a collective written report sent to the Collective Bargaining Committee (CBC) – a special committee of the APUO made up of members who were not on the Executive Committee.
2. Collective Bargaining Committee Investigation and Evaluation
  - a. All of the issues raised by the reports were placed on the table and tabulated. Each one was then assigned to a member of the CBC whose job it was to specifically research the area and issue, consider it fairly, formulate a potential solution (i.e. specific wording in the collective agreement), and present it again to the full CBC.
  - b. All issues were then discussed multiple times to ensure due diligence. When appropriate, special invitations to APUO representatives on University

plusieurs reprises par le CNC pour s'assurer qu'ils soient tous traités de manière équitable et appropriée. Lorsqu'indiqué, des membres de comités spécifiques de l'APUO ont été mis à contribution pour enrichir l'élaboration d'une proposition permettant de résoudre un enjeu particulier.

- c. À la fin, chaque position a fait l'objet d'un vote distinct afin d'obtenir un appui unanime des membres du CNC, avant de les transmettre à l'étape suivante.
3. Approbation du Comité exécutif et du Conseil d'administration
    - a. Suite à l'approbation unanime de toutes les propositions par le CNC, celles-ci ont été transmises au Comité exécutif de l'APUO qui, suite à leur étude, les a également approuvées à l'unanimité.
    - b. Suite à l'approbation unanime du Comité exécutif, l'ensemble des propositions a été soumis et, après discussion, a été approuvé à l'unanimité par le Conseil d'administration.
  4. Mandat de l'équipe de négociation
    - a. Suite à ce dernier appui unanime, ces propositions ont été remises à l'équipe de négociation qui s'en servira comme base de négociation avec l'Employeur. Ces négociations seront poursuivies selon un processus en deux temps en vertu duquel tous les enjeux normatifs doivent être réglés avant que ne commence la discussion des enjeux salariaux.

## Prochaines étapes

Durant les prochains mois, l'équipe de négociation présentera les positions de l'APUO, écouterá celles de l'Employeur, identifierá les éléments de convergence et de divergence, et cherchera des solutions pour résoudre les positions divergentes. À la fin de ce processus, l'équipe de négociation soumettra ses recommandations pour recevoir l'approbation du Comité exécutif et du Conseil d'administration, suite à quoi celles-ci seront soumises à un vote secret de tous les membres de l'APUO lors d'une assemblée générale spéciale.

Nous voulons également souligner que le Comité exécutif a été particulièrement impressionné par le dynamisme, la réflexion et l'engagement démontrés par tous les membres du CNC et tous ceux de l'équipe de négociation. Nous avons la plus grande confiance envers leurs capacités et sommes convaincus qu'ils représenteront de façon exemplaire nos membres durant ces négociations.

## Transparence et rétroaction

Nous encourageons les rétroactions à tout moment. Soyez donc bien à l'aise de nous communiquer tout point de vue, commentaire, message d'inquiétude ou de soutien. Dans la mesure du possible, nous vous demandons de transmettre votre rétroaction à votre représentant au sein du Conseil d'administration, puisque chacun d'eux sera mis à contribution pour recueillir et transmettre votre rétroaction au Comité exécutif à toutes les deux semaines environ. Vous trouverez la liste des représentants du Conseil d'administration avec leur courriel dans l'annexe qui suit.

committees were sent asking them to join the discussion and to help prepare a policy/position that would resolve the issue.

- c. Finally, all positions were voted on individually and, to be forwarded to the next step, required unanimous approval.
3. Executive and Board Approval
    - a. Once the CBC unanimously approved the entire set of positions, the package was submitted to, and unanimously approved by, the Executive Committee of the APUO.
    - b. Once the Executive Committee unanimously approved the entire package, it was submitted to, and unanimously approved, by the Board of Directors.
  4. Mandate for Negotiating Team
    - a. After receiving this final unanimous approval, the package was given to the negotiating team, who will use these as the basis of their negotiations with the Employer. These negotiations will be held according to a two-track negotiating process by which all normative issues must be settled before the discussion of monetary issues.

## Where things go from here

In the coming months, the negotiating team will present the APUO's positions, listen to those of the employer, begin to explore areas of agreement and disagreement, and seek to find solutions where differences exist. At the end of this process, the negotiating team will ultimately present its recommendations for the approval of the Executive Committee and the Board of Directors, after which point it will ultimately be voted on by a special general assembly of the membership of the APUO.

We would also like to note that the Executive Committee of the APUO has been extraordinarily impressed with the energy, thoughtfulness, and commitment exhibited by the members of the CBC and the negotiating team. We have enormous trust in their abilities and believe that they will do an exemplary job representing the membership in these negotiations.

## Feedback and Transparency

We welcome feedback at all times. So please feel free to contact us with any comments and suggestions as well as notes of concerns or support. Ideally, we would ask that you communicate your views to your APUO Board of Directors' representative, as each will be asked to collect and transmit your comments to the Executive every two weeks. We have provided a list of these representatives and their email contact information below. You are of course also welcome to contact members of the Executive directly.

Bien entendu, vous pouvez toujours communiquer directement avec les membres du Comité exécutif.

Nous espérons également que vous comprendrez, dû à la dimension stratégique des négociations, qu'il ne nous sera peut-être pas toujours possible de discuter de manière immédiate des progrès réalisés. De même, nous espérons que vous comprenez que, suite au vaste et rigoureux processus de consultation et d'approbation, les positions et priorités de l'APUO sont maintenant confiées à l'équipe de négociation qui s'en servira comme base de négociation.

Merci pour votre attention,

Cordialement,

Le Comité exécutif de l'APUO.

We also hope you understand, however, that given the strategic nature of negotiations, sometimes we may not be able to immediately discuss all the progress that has taken place. And we hope that you understand that, having gone through an extensive and robust consultative and approval process, the negotiating positions of the APUO are now entrusted to the negotiating team for use as a guide in their negotiations.

Thank you for your time.

Sincerely,

The APUO Executive Committee

---

### **Comité des négociations collectives / Collective Bargaining Committee**

Richard BLUTE – Faculté des sciences, Département de mathématiques et statistiques

Tyler CHAMBERLIN – École de gestion Telfer

Jennifer DEKKER – Bibliothèque Morisset

Lionel G. FILION – Faculté de médecine (BMI) - Président du CNC

Jean-Daniel JACOB – Faculté des sciences de la santé, École des sciences infirmières

Marc LAVOIE, Faculté des sciences sociales, Département de science économique

Micheline LESSARD – Faculté des arts, Département d'histoire (Membre *ex officio*)

Christian ROUILLARD – Faculté des sciences sociales, École d'études politiques (Membre *ex officio*)

Susan SPRONK – Faculté des sciences sociales, École de développement international et mondialisation

### **Équipe de négociation de l'APUO / APUO Negotiating Team**

Tyler CHAMBERLIN – École de gestion Telfer

Ann HEMINGWAY – Bibliothèque Morisset

Marc LAVOIE – Faculté des sciences sociales, Département de science économique

Jonathan LEE – Faculté de médecine, Département de biochimie, microbiologie et immunologie

Ronald-Frans MELCHERS – Faculté des sciences sociales, Département de criminologie (Négociateur en chef)

### **Équipe de négociation de l'employeur / Employer's Negotiating Team**

Pierre MERCIER (Vice-recteur associé, recherche institutionnelle et planification)

Tony LEWKOWICZ (Doyen, Faculté des arts)

François HOULE (Vice-recteur aux études)

Jean-Yves LEDUC (Directeur, Affaires académiques et relations de travail)

Claude LAGUË (Doyen, Faculté de génie)

### **Comité exécutif de l'APUO 2011-12 Executive Committee**

Président / President:

Christian ROUILLARD (Études politiques)

[christian.rouillard@uottawa.ca](mailto:christian.rouillard@uottawa.ca)

Premier vice-président / 1st Vice-President:

Paul SAURETTE (Études politiques) [saurette@uottawa.ca](mailto:saurette@uottawa.ca)

Second vice-président / 2nd Vice-President:

Denis BOIVIN (Common Law) [Denis.Boivin@uottawa.ca](mailto:Denis.Boivin@uottawa.ca)

Secrétaire-trésorier / Secretary-Treasurer:

Cameron METCALF (Library) [cmetcalf@uottawa.ca](mailto:cmetcalf@uottawa.ca)

Secrétaire-trésorier adjoint / Asst Secretary-Treasurer:

Pierre BOUDREAU (Éducation)

[pierre.boudreau@danslereseau.com](mailto:pierre.boudreau@danslereseau.com)

Dirigeante à titre individuel / Officer-at-Large:

Donatille MUJAWAMARIYA (Éducation) [dmujawar@uottawa.ca](mailto:dmujawar@uottawa.ca)

Dirigeant à titre individuel / Officer-at-Large:

Mark STOLARIK (Histoire) [stolarik@uottawa.ca](mailto:stolarik@uottawa.ca)

Présidente sortante / Past-President:

Micheline LESSARD (Histoire) [apuopres@uottawa.ca](mailto:apuopres@uottawa.ca)

## Représentants au Conseil d'administration de l'APUO 2011-12 Representatives on the APUO Board of Directors

Note : Des élections sont actuellement en cours pour combler les postes vacants. / Elections are currently underway to fill vacant positions.

### École de gestion / School of Management

Tyler CHAMBERLIN [chamberlin@management.uottawa.ca](mailto:chamberlin@management.uottawa.ca)  
Kevin BRAND [brand@management.uottawa.ca](mailto:brand@management.uottawa.ca)  
Sharon O'SULLIVAN [sosullivan@telfer.uottawa.ca](mailto:sosullivan@telfer.uottawa.ca)

### Faculté des arts / Faculty of Arts

- English, Langues et littératures modernes  
English, Modern Languages and Literatures
- Français, Traduction et interprétation  
Français, Translation and Interpretation
- Philosophie, Études anciennes et Sciences des religions  
Philosophy, Classics and Religious Studies
- Musique, Arts visuels, Théâtre / Music, Visual Arts, Theatre
- Linguistique, Communication / Linguistics, Communication
- Géographie, Histoire / Geography, History
- membre à titre individuel / member-at-large

Cristina PERISSINOTTO [cperissi@uottawa.ca](mailto:cperissi@uottawa.ca)

Maxime PRÉVOST [maxime.prevost@uottawa.ca](mailto:maxime.prevost@uottawa.ca)

David RAYNOR [draynor@uottawa.ca](mailto:draynor@uottawa.ca)

Daniel GRESS [dgress@uottawa.ca](mailto:dgress@uottawa.ca)

John JENSEN [jjensen@uottawa.ca](mailto:jjensen@uottawa.ca)

Peter BISCHOFF [bischoff@uottawa.ca](mailto:bischoff@uottawa.ca)

vacant

### Faculté d'éducation / Faculty of Education

Patricia PALULIS [ppalulis@uottawa.ca](mailto:ppalulis@uottawa.ca)

vacant

### Faculté de droit / Faculty of Law

- Common Law
- Section de droit civil

Ravi MALHOTRA [rmalhotr@uottawa.ca](mailto:rmalhotr@uottawa.ca)

Suzanne BOUCLIN [suzanne.bouclin@uottawa.ca](mailto:suzanne.bouclin@uottawa.ca)

Mark TOUFAYAN [mark.toufayan@uottawa.ca](mailto:mark.toufayan@uottawa.ca)

### Faculté des sciences de la Santé / Faculty of Health Sciences

- Sciences infirmières / Nursing
- Sciences de l'activité physique / Human Kinetics
- Sciences de la réadaptation / Rehabilitation Sciences

Jean Daniel JACOB [jeandaniel.jacob@uottawa.ca](mailto:jeandaniel.jacob@uottawa.ca)

Éric DOUCET [edoucet@uottawa.ca](mailto:edoucet@uottawa.ca)

Michèle HÉBERT [hebertm@uottawa.ca](mailto:hebertm@uottawa.ca)

### Faculté de médecine / Faculty of Medicine

Stephen LEE [slee@uottawa.ca](mailto:slee@uottawa.ca)

Jonathan LEE [jlee@uottawa.ca](mailto:jlee@uottawa.ca)

### Faculté des sciences / Faculty of Science

- Mathématiques et statistique / Mathematics & Statistics
- Chimie, physique / Chemistry, Physics
- Biologie, Sciences de la terre / Biology, Earth Sciences

Richard BLUTE [rblute@uottawa.ca](mailto:rblute@uottawa.ca)

Kathy FOCSANEANU [kfocsane@uottawa.ca](mailto:kfocsane@uottawa.ca)

Antoine MORIN [amorin@uottawa.ca](mailto:amorin@uottawa.ca)

### Faculté de génie / Faculty of Engineering

- Chimique et biologique, civil, mécanique / Chemical and Biological, Civil, Mechanical
- ÉITI / SITE
- membre à titre individuel / member-at-large

Michel NGANBE [mnganbe@uottawa.ca](mailto:mnganbe@uottawa.ca)

Liam PEYTON [lpeyton@site.uottawa.ca](mailto:lpeyton@site.uottawa.ca)

Stéphane SOMÉ [ssome@site.uottawa.ca](mailto:ssome@site.uottawa.ca)

vacant

### Faculté des sciences sociales / Faculty of Social Sciences

- École des études politiques / School of Political Studies
- Science économique, Criminologie / Economics, Criminology
- Psychologie, Service d'orientation et de consultation psychologique / Psychology, Career and Counselling Service
- membre à titre individuel / member-at-large

Dalie GIROUX [dgiroux@uottawa.ca](mailto:dgiroux@uottawa.ca)

Marc LAVOIE [mlavoie@uottawa.ca](mailto:mlavoie@uottawa.ca)

vacant

vacant

Sylvain GAGNON [sgagnon@uottawa.ca](mailto:sgagnon@uottawa.ca)

Catherine PLOWRIGHT [cplowrit@uottawa.ca](mailto:cplowrit@uottawa.ca)

### Bibliothèque / Library

Julie LAVIGNE [jlavigne@uottawa.ca](mailto:jlavigne@uottawa.ca)

Jennifer DEKKER [jdekker@uottawa.ca](mailto:jdekker@uottawa.ca)

### Institut de langues officielles et du Bilinguisme Official Languages and Bilingualism Institute

Sheila SCOTT [sheila.scott@uottawa.ca](mailto:sheila.scott@uottawa.ca)

### Membre retraité / Retired member

Léo BENOITON [benoiton@uottawa.ca](mailto:benoiton@uottawa.ca)