



April 19, 2016

Negotiations Entering New Stage: Employer Filed for Conciliation

As you will know from our [previous updates](#), over the last five months, the APUO has been bargaining in good faith with the employer with the goal of reaching a fair and equitable collective agreement. Together we have made progress on a number of files. However, as indicated in previous bulletins, there are a number of major proposals by both the employer and the APUO that the other side has deemed unacceptable. All of this is normal in bargaining since both sides never attain everything, or even most, of what they wanted – particularly on contentious issues.

In the past two weeks, the parties have had four days of mediation facilitated by a neutral third-party. Many issues were settled and the parties agreed to a fifth day of mediation on Friday, April 22. That said, the mediator informed the APUO bargaining team that the employer would probably file for conciliation soon, despite still participating in the fifth day of mediation.

Fifteen minutes after the end of last Friday's mediation session, the employer unilaterally filed for conciliation and moved the bargaining into a new stage.

As most of you will recall from last negotiations, conciliation is a legal strategy that starts the clock ticking towards a potential lockout or strike. Once the employer files for conciliation, the province must appoint a conciliator within 14 calendar days. If the employer requests a “no board” at the first conciliation meeting, it will be in a position to call a lockout as early as 17 calendar days after the “no board” decision is mailed by the Minister. For example, if the first conciliation meeting is held on May 1, the employer will be in a legal lockout position as early as May 18, 2016.

Unilaterally pushing negotiations to this stage is an aggressive but legal move. Over the last few years, university employers have increasingly been using this strategy to bully unions into accepting significant concessions. Furthermore, we learned just prior to mediation that the employer has re-hired the law firm Hicks Morley Hamilton Stewart Storie, a favourite among university employers for confrontational tactics that aggressively expand management rights and privileges.

This isn't ideal, of course. We prefer that the employer not push forward unilaterally. However, as the last negotiations proved, if the APUO and its membership respond calmly and rationally and take the necessary steps, this is something that we can face with confidence in a position of strength. For if the last negotiations proved anything, it is that the APUO membership is more than capable of meeting the challenges of aggressive employer tactics and taking the necessary steps to ensure that the two parties reach a fair and equitable agreement.

As was made clear in the success of the last negotiations, in the context of conciliation and a “no-board” (where the employer has the threat of a lockout), the best thing the APUO membership can do to help ensure that the two parties are incentivized to come to a reasonable and acceptable agreement without a labour disruption is to provide the APUO with a strike mandate. This was precisely what the membership did in the last negotiations (with a resounding 82% vote in favour) – and this provided the team with the necessary leverage in mediation to ensure the two parties could come to a mutually acceptable agreement.

As such, this note is to inform you that because the employer called for conciliation, the APUO needs to prepare for a strike mandate vote. There is considerable information on the APUO website about the details of all of these questions from last negotiations (see [Frequently Asked Questions about Strike and Lockout](#), [Frequently Asked Questions: Strikes, Research and Scholarly Activity](#)).

Since the collective agreement is set to expire within 30 days, the APUO may call a strike mandate vote at any time. According to our Constitution and Bylaws, any strike mandate vote must give at least five working days' notice and be conducted by secret ballot.

Regardless of whether a strike mandate vote is or is not called, your presence at the next General Assembly (9:00 a.m. on April 27 in TBT 112) is essential. As such, we would please ask you to add it to your agenda and hope to see you next week!

Thank you for your continued strong support. Remaining strong and united is the best thing our membership can do to help us reach a reasonable agreement and avoid any labour disruption.

le 19 avril 2016

Les négociations entrent dans une nouvelle phase : l'employeur demande la conciliation

Comme vous en avez été informé.e.s dans nos [mises à jour précédentes](#), au cours des cinq derniers mois, l'APUO a négocié de bonne foi avec l'employeur dans le but d'en arriver à une convention collective juste et équitable. Ensemble, nous avons fait des progrès sur un certain nombre de dossiers. Néanmoins, tel qu'indiqué dans nos bulletins précédents, il y a un certain nombre de propositions importantes de l'employeur et de l'APUO qui ont été jugées inacceptables par l'autre partie. Tout cela est normal en négociation puisque les deux parties n'arrivent jamais à obtenir tout ou même la majeure partie de ce qu'elles demandent – particulièrement en ce qui concerne les questions contentieuses.

Au cours des deux dernières semaines, les parties ont eu quatre jours de médiation facilités par la présence d'un tiers impartial. De nombreuses questions ont été réglées et les parties se sont entendues pour tenir une cinquième journée de médiation le vendredi 22 avril. Cela dit, le médiateur a informé l'équipe de négociations de l'APUO que l'employeur déposerait probablement une demande de conciliation sous peu en dépit du fait qu'il participerait à la cinquième journée de médiation.

Quinze minutes après la fin de la séance de médiation de vendredi dernier, l'employeur a unilatéralement déposé une demande de conciliation et ainsi entraîné les négociations dans une nouvelle phase.

Comme la plupart d'entre vous s'en souviendront suite aux dernières négociations, la conciliation est une stratégie juridique qui amorce le décompte vers un éventuel lock-out ou une grève. Dès que l'employeur présente une demande de conciliation, la province doit nommer un conciliateur dans les 14 jours civils. Si l'employeur présente un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation (« no board ») lors de la première réunion de conciliation, il sera en mesure de décréter un lock-out 17 jours civils après l'envoi de la décision d'absence de commission de conciliation par le ministre. Par exemple, si la première rencontre de conciliation a lieu le 1er mai 2016, l'employeur sera juridiquement en mesure de décréter un lock-out le 18 mai 2016.

Pousser unilatéralement les négociations vers la conciliation est un geste agressif mais légal. Depuis quelques années, les administrations universitaires ont de plus en plus recours à cette stratégie pour forcer les syndicats

à accepter des concessions importantes. En outre, tout juste avant la médiation, nous avons appris que l'employeur a de nouveau fait appel au cabinet d'avocats Hicks Morley Hamilton Stewart Storie, un favori des administrations universitaires connu pour ses tactiques de confrontation et une extension agressive des privilèges et droits des administrations.

Il va sans dire qu'il ne s'agit pas d'une situation idéale. Nous préférons que l'employeur se garde d'agir unilatéralement. Cependant, comme les dernières négociations en ont fait la preuve, si l'APUO et ses membres répondent calmement et rationnellement et prennent les mesures nécessaires, c'est une situation à laquelle nous pouvons faire face avec confiance et en position de force. S'il est une chose que les dernières négociations ont bien démontrée, c'est que les membres de l'APUO sont parfaitement capables de répondre aux tactiques agressives de l'employeur et de prendre les mesures nécessaires pour que les deux parties parviennent à une entente juste et équitable.

Comme cela a été démontré par le succès des dernières négociations, dans le contexte de la conciliation et d'un no board (où l'employeur peut brandir la menace d'un lock-out), la meilleure chose que les membres de l'APUO puissent faire pour motiver les deux parties à parvenir à une entente raisonnable et acceptable sans interruption de travail est d'octroyer un mandat de grève à l'APUO. C'est précisément ce que les membres ont fait lors des dernières négociations (avec un retentissant vote de 82 % en faveur du mandat de grève) – ce qui a donné à l'équipe de négociations le poids nécessaire en médiation pour s'assurer que les deux parties puissent en venir à une entente mutuellement acceptable.

La présente note vise à vous informer que, parce que l'employeur a déposé une demande de conciliation, il est nécessaire pour l'APUO de se préparer à un vote de mandat de grève. Le site internet de l'APUO contient beaucoup d'information sur ces questions recueillie lors des dernières négociations (voir [Foire aux questions au sujet d'une grève et d'un lock-out](#), [Foire aux questions au sujet des grèves, recherches et activités savantes](#)).

Puisque la convention collective expire dans 30 jours, l'APUO peut à tout moment appeler un vote de mandat de grève. Selon nos statuts et règlements, un vote de mandat de grève doit être précédé d'un préavis d'au moins cinq jours ouvrables et doit se dérouler par scrutin secret.

Indépendamment du fait qu'un vote de mandat de grève soit demandé ou non, votre présence à la prochaine Assemblée générale (le 27 avril à 9h00, TBT 112) est primordiale. Par conséquent, nous vous demandons d'ajouter cela à votre agenda et espérons vous voir la semaine prochaine !

Merci de votre appui fort et continu. Rester fort.e.s et uni.e.s est la meilleure chose que nos membres puissent faire pour nous aider à parvenir à un accord raisonnable et à éviter une interruption de travail.

Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa
170, Waller, Ottawa ON
Canada K1N 9B9
613-230-3659 (téléphone/phone)
613-230-4130 (télécopieur/fax)
www.apuo.ca

SUIVEZ-NOUS / STAY CONNECTED

