

The parties reconvened for a fourth round of bargaining on August 4, 2015. Because the writ had been dropped and the federal election campaign commenced, our team was curious as to the type and level of bargaining that could ensue. Treasury Board informed us that we would be bargaining via a constitutional convention known as the “caretaker convention.” Full information can be found [here](#). Put simply, the convention restricts government action to matters that meet the following criteria: are routine; non-controversial; urgent and in the public interest; reversible by a new government without undo cost or disruption; or agreed to by opposition parties. At the same time, the convention also suggests “there should be heightened vigilance to ensure that contracts...are not used for partisan purposes” and that decision-making must be guided by “restraint.”

Unfortunately, however, we were not able to discuss any of the articles we revised and prepared for this round, due to the fact that, in our view, management violated the fundamental legal requirement that our terms and conditions of employment remain unaltered during bargaining. Under federal labour law (s. 107 of the *Public Service Labour Relations Act*), once either party has filed notice to bargain, all terms and conditions of employment are “frozen”, or continue in force, “unless the parties otherwise agree” and until a new agreement has been successfully bargained and ratified. This protects the bargaining process itself by explicitly recognizing that all terms and conditions of employment can be altered only by agreement of both parties and through the process of negotiation.

Les parties se sont rencontrées pour une quatrième ronde de négociations le 4 août 2015. Puisque le bref d’élections avait été émis et la campagne électorale fédérale commençait, notre équipe était curieuse de savoir quelles contraintes cela pourrait entraîner pour les négociations. Le Conseil du Trésor nous informa que nous négocierions en accord avec une convention constitutionnelle dite « convention de transition » (pour en savoir plus, voir [ici](#)). Cette convention limite les décisions gouvernementales aux « questions de nature courante, qui ne suscitent pas la controverse, qui sont urgentes et dans l’intérêt public, qui peuvent être renversées par un nouveau gouvernement » ou « qui ont reçu l’agrément de l’opposition ». La convention insiste aussi sur la nécessité d’« être très vigilant pour s’assurer que les contrats (...) ne soient utilisés à des fins partisans » et sur le fait que le processus décisionnel doit faire preuve de « modération ».

Malheureusement, nous ne pûmes discuter les articles que nous avons révisés et préparés pour cette ronde de négociations, car, à notre point de vue, la partie patronale a violé une exigence légale fondamentale. En effet, les conditions d’emploi demeurent inchangées durant les négociations d’une nouvelle convention collective, selon la loi fédérale – cette « Obligation de respecter les conditions d’emploi » constitue l’article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* : « Une fois l’avis de négociation collective donné, les parties, sauf entente à l’effet contraire entre les parties, (...) sont tenues de respecter chaque condition d’emploi » jusqu’à ce qu’une nouvelle convention collective soit ratifiée. Cet article protège le processus de négociation lui-même, puisque les conditions d’emploi ne peuvent être altérées qu’à travers la négociation et avec l’accord des deux parties.

However, since the last round of bargaining, Management has insisted in various contexts and with various UTs that they do not recognize the local Memorandums of Understanding (MOUs) that were renewed at the last round of bargaining (2011), in that they do not consider them to be part of our terms and conditions of employment. This is contrary to both the CMCFA and Treasury Board's position. It has been a longstanding bargaining practice to look to such agreements as one of the "tools" in the bargaining "tool kit" for negotiating terms and conditions that are unique to the local unit, which is especially useful for the only university in the federal public service. Indeed, the Professional Development Allocation (PDA) in the current collective agreement began as a memorandum of understanding between the parties. And yet, after ten months of bargaining, the Principal unilaterally declared at the table that MOUs are not binding and that Management will not agree to any in the future.

This is a serious turn of events in our bargaining relationship, as it ignores both past practice, the *PSLRA* and the bargaining process. The CMCFA bargaining team has therefore maintained the principled position that we will not bargain unless the terms and conditions of employment are being observed — unless, in other words, the bargaining process is protected and preserved so that everyone is playing by the same rules. If this situation does not change, the bargaining team will have to go back and reconstruct all our bargaining proposals, which anticipated that current MOUs would be honored unless revoked or revised by agreement of both parties. This unilateral statement from the local Management has shattered our trust in them

Or, depuis la dernière ronde de négociation, la haute direction du CMRC a insisté en divers contextes et avec différents UTs pour affirmer qu'elle ne se considère pas liée par les protocoles d'ententes locaux qui furent renouvelés lors de la négociation de la dernière convention collective (2011). La haute direction déclare donc qu'elle ne considère pas que ces protocoles fassent partie de nos conditions d'emploi. Ceci est contraire à l'opinion de l'APCMC, mais aussi du Conseil du trésor. C'est une pratique depuis longtemps établie de considérer ces protocoles comme l'un des « outils » du « coffre à outils » permettant de négocier les conditions d'emploi uniques des unités locales, ce qui revêt une importance encore plus grande pour la seule université relevant de la fonction publique fédérale. Ainsi, l'Allocation de dépenses professionnelles (ADP) qui figure dans la dernière convention collective a d'abord pris la forme d'un protocole d'entente local. Pourtant, après dix mois de négociations, le recteur a déclaré unilatéralement, à la table des négociations, qu'il ne se considère pas lié par ces protocoles et que la haute direction n'entend pas convenir d'autres protocoles d'entente locaux.

Cette déclaration représente un revirement lourd de conséquences pour notre relation de négociation, puisqu'elle ignore autant les pratiques passées que la LRTFP ou le processus de négociation lui-même. L'équipe de négociation de l'APCMC a donc défendu la position de principe de ne pas négocier à moins que nos conditions d'emploi soient respectées — en d'autres mots, à condition que le processus de négociations soit protégé et que toutes les parties respectent les mêmes règles du jeu. Si cette situation ne change pas, l'équipe de négociation devra retourner à l'étape de formulation de nos propositions. Ces propositions se fondaient sur l'idée que les protocoles d'entente locaux seraient respectés, seraient reconduits à moins d'une entente

and the bargaining process. This trust was further eroded when Management refused to share the legal opinion they received from DND on this matter, choosing instead to request a second opinion from the Treasury Board lawyers. This effectively ended this round of bargaining on the second day.

Needless to say, we are deeply distressed by this turn of events. The CMCFA takes the position that the place to discuss MOUs, like all terms and conditions of employment, is at the bargaining table, where mutual interests can be shared and an effective agreement can be reached. Faced with the rash decision not to honour our terms and conditions of employment and the ensuing loss of trust, the CMCFA is now working with our legal counsel to prepare an Unfair Labour Practice Complaint. The CMCFA has been informed that, on the Employer's side, legal counsel at Treasury Board, National Defence, and Justice Canada have been engaged. We do hope that reasoning and common sense will prevail.

Your bargaining team,

Dr. Jean-Marc Noël (RMCC)
Dr. Barbara Falk (CFC)
Dr. Helen Luu (RMCC)
Dr. Kevin Jaansalu (RMCC)
Dr. Charles-Philippe Courtois (CMRSt.-J)
Ms. Louise Ford

négociée entre les deux parties et faisaient partie du coffre à outil des négociations : elles devront être modifiées en conséquence. Cette déclaration unilatérale de la haute direction locale a anéanti notre confiance en elle et envers le processus de négociation. Cette confiance n'a pu que se dégrader encore lorsque la haute direction a refusé de partager les avis légaux qu'elle avait reçus de la part du Ministère de la Défense sur cette question, choisissant plutôt de solliciter un autre avis, cette fois des avocats du Conseil du Trésor. Cela mit donc un terme à la quatrième ronde de négociations dès le deuxième jour.

Évidemment, nous sommes affligés de la tournure des événements. L'APCMC considère que l'endroit pour discuter des protocoles d'entente locaux, comme toutes les conditions d'emploi, est la table de négociation, où les intérêts mutuels peuvent être partagés et une entente effective obtenue. Confrontés à cette décision brusque et irréfléchie de ne pas honorer nos conditions d'emploi et la perte de confiance qui s'ensuit, l'APCMC œuvre maintenant, en consultant nos avocats, à préparer une plainte de pratique déloyale de travail. L'APCMC a été informée que, du côté de la partie patronale, les avocats du Conseil du Trésor, du Ministère de la Défense et de celui de la Justice sont consultés. Nous espérons que la raison et le bon sens prévaudront.

Votre équipe de négociations,

Dr. Jean-Marc Noël (RMCC)
Dr. Barbara Falk (CFC)
Dr. Helen Luu (RMCC)
Dr. Kevin Jaansalu (RMCC)
Dr. Charles-Philippe Courtois (CMRSt.-J)
Mme. Louise Ford