

As you know from our previous bargaining bulletin (available at: <http://cmcfa-apcmc.ca/dox/2015-08-26-bargaining-4.pdf>), the CMCFA and the employer last met in August 2015. At that time, the CMCFA team took the principled position that bargaining could not continue until the employer, consistent with legal obligations, agreed to follow all of our terms and conditions of employment. Both a lot and a little has changed since that time.

First of all, much has changed because all federal public service unions are in a new bargaining environment given that Canadians elected a Liberal majority government on October 19, 2015. The impact of the current government's priorities on bargaining and the tone at the bargaining table remain to be seen. Second, the CMCFA filed an Unfair Labour Practice (ULP) complaint with the Public Service Labour Relations and Employment Board (PSLREB) on September 17th. Since our filing of the complaint, we have received correspondence from both Treasury Board and Principal Kowal. Both Treasury Board and the Principal acknowledge that several MOUs form terms and conditions of employment, including the retirement MOU titled "UT Annual Evaluation in the Three Years prior to a Scheduled Retirement" (<http://cmcfa-apcmc.ca/dox/eval-retirement.pdf>). However, the Employer is now refusing to recognize the status of other MOUs, which the CMCFA considers to be a further breach of the duty to bargain in good faith and the duty to observe the terms and conditions of employment after notice of bargaining has been served (s. 106 and 107 of the *Public Service Labour Relations Act*). The CMCFA continues to hold the position that these MOUs form terms and conditions of employment, and the Employer cannot unilaterally revoke or revise them. Nor can the Employer unilaterally determine, ten

Comme expliqué dans la précédente livraison du Bulletin des négociations (disponible ici : <http://cmcfa-apcmc.ca/dox/2015-08-26-bargaining-4.pdf>), la dernière fois que l'APCMC et l'employeur se sont rencontrés était en août 2015. C'est lors de cette ronde de négociations que l'APCMC a adopté la position de principe voulant que les négociations ne pourraient se poursuivre avant que la partie patronale, en respect des obligations légales, acceptât de respecter nos conditions d'emploi. Depuis, à la fois peu et beaucoup d'éléments ont changé.

Tout d'abord, beaucoup a changé avec l'élection d'un gouvernement libéral majoritaire à Ottawa le 19 octobre 2015. L'impact des priorités du nouveau gouvernement sur les négociations et le ton des discussions à la table est encore à connaître.

Ensuite, l'APCMC a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail (PDT) auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) le 17 septembre dernier. Depuis lors, nous avons reçu une correspondance tant du Conseil du trésor que du recteur Kowal. Tous deux reconnaissent que certains protocoles d'ententes locaux constituent bel et bien des conditions d'emploi, y compris celui sur les retraites (« L'évaluation dans les trois années avant la retraite », disponible ici en v.a. : <http://cmcfa-apcmc.ca/dox/eval-retirement.pdf>). Pourtant, l'employeur refuse actuellement de reconnaître le statut des autres protocoles d'entente locaux, ce que l'APCMC considère comme une entorse de plus, car ne rencontrant pas l'exigence de négocier de bonne foi, outre l'obligation de respecter les conditions de l'emploi une fois l'avis de négociations collectives donné (articles 106 et 107 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique). L'APCMC maintient que ces protocoles font partie intégrante des

months after bargaining has commenced, that no existing MOUs would be renewed and no new MOUs would be considered, as was declared at the last round of bargaining. Rather, both the Employer and the Association must follow the legal processes for renegotiating terms and conditions of employment that are set out in the Collective Agreement and the *PSLRA*. Thus, the ULP complaint has not been resolved to our satisfaction and will go forward.

For your reference, all our current MOUs can be found on the CMCFA website at http://cmcfa-apcmc.ca/comp_e.html.

What is both ironic and distressing is the fact that many of the MOUs were brought to the Faculty Association by the employer, and were agreed to because they were, in effect, win-win measures for both sides. Until the PSLREB rules on the ULP complaint, it is impossible for the CMCFA team to bargain because we cannot know what set of employer proposals are “in the mix” and therefore what kinds of tradeoffs we could even begin to contemplate in the process of negotiations. We are currently waiting for dates for the ULP to be heard at the PSLREB, which will be later this spring at the earliest. In the meantime, we can only wish that the employer will reconsider their position so that we can return to the bargaining table and make every effort to reach a satisfactory agreement on behalf of our members.

Your bargaining team,

conditions d’emploi, et que la partie patronale ne peut les révoquer unilatéralement. La partie patronale ne peut pas décider unilatéralement, dix mois après le début des négociations collectives, qu’aucun de ces protocoles ne sera renouvelé et qu’aucun ne sera envisagé, comme l’a cependant déclaré lors de la dernière ronde de négociations. Au contraire, tant la partie patronale que l’Association doivent respecter les processus légaux pour renégocier les conditions d’emploi, tel qu’énoncé dans la convention collective et la LRTFP. Ainsi, la plainte pour PDT n’a pas été réglée à notre satisfaction et devra poursuivre son cours.

Pour votre information, tous nos protocoles d’entente actuels peuvent être trouvés sur le site de l’APCMC au : http://cmcfa-apcmc.ca/comp_f.html.

Ce qui est à la fois ironique et affligeant est qu’une grande partie de ces protocoles d’entente ont été proposés par la partie patronale et ont fait l’objet d’un accord parce qu’elles étaient à l’avantage des deux parties, une situation gagnante-gagnante. À présent, la reprise des négociations doit attendre un règlement du CRTEFP sur la plainte pour pratique déloyale de travail car l’Association ne peut négocier sans connaître les propositions de l’employeur à négocier, encore moins le type de contreparties pourraient même être envisagées dans les négociations. Nous sommes toujours dans l’attente d’une date pour l’audience de cette plainte, ce qui est attendu pour le printemps – au plus tôt. Entre-temps, nous ne pouvons qu’espérer que l’employeur va reconsidérer sa position afin de nous permettre un retour à la table des négociations et de fournir tous les efforts pour arriver à une entente satisfaisante pour nos membres.

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

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