

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.

1. MESSAGE CLÉ – L'APUO DÉPOSE L'ENSEMBLE DE SES PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES

Les négociations avec l'employeur sont présentement en cours. Huit rencontres ont déjà été tenues. L'APUO a déposé toutes ses propositions non monétaires.

Les propositions clés de l'APUO pour les professeurs incluent:

- Améliorer les politiques touchant les congés et absences à la lumière de celles existant ailleurs :
 - Diminuer de 8 à 7 ans la durée de service crédité nécessaire pour un congé universitaire d'un an à plein salaire;
 - Augmenter le remboursement des dépenses professionnelles occasionnées par le congé universitaire;
 - Améliorer le congé de maternité et le congé parental; et
 - Créer une politique de congé de soignant permettant à nos membres de s'occuper de membres de leur famille gravement malades pour une période jusqu'à 6 mois;
- Assurer des charges de travail équitables en (i) incorporant les résultats de l'étude comparative (*benchmarking*) de 1992-94 (qui doit être la référence historique pour les charges de travail actuelles); (ii) accroître la transparence touchant une charge de travail normale pour un département, incluant son établissement, c'est-à-dire le processus suivi et les facteurs retenus quand un membre considère que sa charge d'enseignement est substantiellement différente de la charge normale; (iii) simplifier et accélérer la résolution des litiges entourant l'attribution des charges de travail.
- Élargir la définition des « activités savantes » afin d'inclure de manière explicite celles augmentant les connaissances touchant l'enseignement et l'apprentissage;
- Assurer que les charges de travail de tous les professeurs réguliers incluent toujours un engagement significatif envers les activités savantes (au sens élargi de la définition de l'article 20 de la convention collective);
- Augmenter le nombre de dégrèvements de cours pour les membres impliqués dans les affaires courantes de l'APUO.
- Plusieurs autres modifications de texte mineures pour assurer la cohérence d'ensemble de la convention collective.

Les propositions clés de l'APUO pour les bibliothécaires incluent des modifications à :

- Critères et processus de promotion, à savoir: éliminer la présence de deux profils de carrière différents (administratif et/ou recherche pour les rangs supérieurs);
- Processus d'évaluation du rendement;
- Définition des « activités professionnelles »;
- Équilibre entre les tâches courantes et les activités savantes.

2. ÉQUIPE DE NÉGOCIATION ET PROGRÈS

Pour votre information, l'équipe de négociation de l'employeur est composée des personnes suivantes :

- Jean-Yves Leduc, Directeur, Affaires académiques et relations de travail, Ressources humaines (Négociateur en chef)
- François Houle, Vice-recteur aux études
- Antoni Lewkowicz, Doyen de la Faculté des arts
- Claude Laguë, Doyen de la Faculté de génie
- Leslie Weir, Bibliothécaire en chef
- Pierre Mercier, Vice-recteur associé, Recherche institutionnelle et planification

L'équipe de négociation de l'APUO et celle de l'employeur se sont rencontrées aux dates suivantes. Rappel: le processus de négociations collectives s'articule en deux étapes distinctes, selon lesquelles tous les enjeux normatifs (articles 1 à 39 de la convention collective) doivent être résolus avant de négocier les enjeux monétaires (articles 40 et 41).

- 21 avril – rencontre initiale pour dégager une compréhension commune du processus de négociation collective, pour rappeler les droits et obligations de chaque partie et pour fixer les dates des rencontres de négociations subséquentes.
- 1^{er}, 15, 16, 29 et 30 juin, 6 et 7 juillet – rencontres pour échanger les propositions respectives des deux parties. Les rencontres se poursuivront vers la fin juillet.
- L'APUO a terminé le dépôt de l'ensemble de ses propositions normatives (non monétaires) le 16 juin. L'employeur a terminé le dépôt des siennes le 30 juin.

3. PROFESSEURS – AMÉLIORER LES POLITIQUES DE CONGÉ

Plusieurs politiques actuelles de la convention collective touchant les congés universitaires et autres nécessitent une mise à niveau pour soutenir la comparaison avec celles d'autres universités, de même que pour s'adapter aux nouvelles réalités décrites par plusieurs membres lors de l'étape de consultation. L'APUO a donc déposé des propositions visant à améliorer ces politiques.

(a) Valeur du service crédité pour un congé universitaire

- Présentement, chaque année de service d'un professeur représente 12,5% de service crédité vers un congé universitaire, ce qui se traduit notamment par 6 mois à 100% du salaire nominal après 4 années de service créditées et 12 mois à 100% du salaire nominal après 8 années de service créditées.
- À plusieurs autres universités, les membres sont admissibles plus rapidement à ces congés et aux mêmes conditions salariales. Par exemple, 12 mois de congé universitaire à 100% du salaire nominal après 7 années de service créditées. Au cours d'une carrière, cela représente un avantage significatif pour les professeurs en termes de soutien à la recherche.
- L'APUO propose donc d'augmenter de 12,5% à 15% la valeur de chaque année de service créditée vers un congé universitaire. Cela signifie qu'il serait possible d'avoir un congé universitaire de 6 mois à 90% du salaire nominal après 3 années de service créditées ou encore à 100% du salaire nominal après 4 années de service créditées. Un congé universitaire d'une année serait alors possible après 4, 5, 6 et 7 années de service créditées à un salaire nominal respectif de 60%, 75%, 90% et 100%. De même, l'APUO propose que le premier congé universitaire dans la carrière d'un membre soit possible, selon son éligibilité, à 100% du salaire nominal après seulement 6 années de service créditées.

(b) Remboursement des dépenses professionnelles liées au congé universitaire

- Présentement, chaque professeur régulier reçoit un montant forfaitaire (1600,00 \$ cette année) pour le remboursement annuel de ses dépenses professionnelles. Toutefois, les professeurs dont le programme de recherche les conduit à l'extérieur de la région d'Ottawa durant leur congé universitaire ne sont pas remboursés pour leurs dépenses professionnelles additionnelles. À nouveau, cela réduit la capacité de nos membres de poursuivre avec rigueur et intensité certaines activités de recherche pourtant chères à l'employeur comme à eux.
- Conséquemment, l'APUO propose que les professeurs soient éligibles à recevoir un remboursement additionnel des dépenses professionnelles spécifiquement liées à la mise en œuvre du programme de recherche approuvé pour leur congé universitaire. Ce remboursement s'élèverait à un maximum de 4000,00 \$ pour un congé universitaire de moins de 28 jours en un endroit unique situé à plus de 200 kilomètres d'Ottawa et de la résidence principale du membre. Il augmenterait jusqu'à 16000,00 \$ pour un congé universitaire de 28 jours ou plus. Ce nouveau remboursement ne remplacerait pas l'actuel remboursement annuel des dépenses professionnelles, ni la conversion déjà possible d'une partie du salaire en dépenses professionnelles, ni d'aucun autre soutien financier interne ou externe disponible pour un congé universitaire.

(c) Congé de maternité et congé parental

- L'APUO propose d'augmenter le soutien financier durant un congé de maternité de 95% à 100% du salaire nominal pour les dix premiers jours ouvrables et d'augmenter de façon proportionnelle la contribution de l'employeur aux prestations de l'assurance-emploi pour atteindre 100% du salaire nominal durant les 18 semaines subséquentes de ce congé.
- L'APUO propose la même augmentation pour un congé parental d'une durée de 20 semaines (plutôt que 13) au cours des 52 semaines suivant la naissance ou après avoir reçu pour la première fois la garde de l'enfant.
- L'APUO propose de plus que la durée maximale du congé parental passe de 1 an à 2 ans. La période excédentaire aux 20 semaines proposées (13 semaines actuellement) demeurerait non rémunérée, comme c'est le cas actuellement.

(d) Congé de soignant et rémunération

- Présentement, la convention collective stipule que l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé, rémunéré ou non, à un employé pour lui permettre de prodiguer des soins à un conjoint ou un parent (article 29.3.1. (f)).
- L'APUO propose de créer un congé de soignant plus significatif et rémunéré afin de mieux répondre aux besoins de nos membres qui doivent s'occuper des soins d'un membre de leur famille gravement malade. Plus spécifiquement, l'APUO propose que ce congé soit d'une durée initiale de 8 semaines, auxquelles peut s'ajouter une période additionnelle de 6 mois, selon les circonstances. Ce congé de soignant s'accompagnerait d'une allocation représentant 100% du salaire nominal durant les deux semaines précédant l'admissibilité aux prestations de l'assurance-emploi, ainsi que d'une contribution de l'employeur à ces prestations pour atteindre 100% du salaire nominal durant une période de 8 semaines. Dans l'éventualité où un membre n'est pas éligible ou cesse d'être éligible à ces prestations de l'assurance-emploi durant la période de 8 semaines, il recevrait toujours une allocation représentant 100% de son salaire nominal.

4. PROFESSEURS –RÉPONDRE AUX ENJEUX DES CHARGES DE TRAVAIL (ARTICLE 22)

Les enjeux touchant la charge de travail, tant au niveau de son volume que du processus menant à son attribution annuelle, sont depuis longtemps une source d'inquiétudes pour l'APUO et ses membres. En fait, cela est même devenu l'enjeu principal au cours des dernières années pour un nombre croissant de nos membres. Trois aspects retiennent particulièrement l'attention : (1) une préoccupation que la charge de travail s'est considérablement accrue dans les départements et écoles au cours des dernières années; (2) une perception qu'il y a souvent un manque de transparence au sujet de la façon dont les *charges d'enseignement* sont attribuées entre les professeurs; et (3) une croyance que le mécanisme de résolution des litiges entourant l'attribution des charges de travail est souvent exagérément long et fastidieux. L'APUO propose donc ce qui suit :

Assurer des charges de travail équitables

- Une étude conjointe (APUO-employeur) sur la charge de travail a débuté lors de négociations collectives précédentes et est maintenant complétée. Cette étude a permis d'établir une année de comparaison historique, en se basant sur la moyenne des charges de travail dans chaque département pour les années 1992-94. L'article 22.2.1.1 de la convention collective actuelle stipule que «(d)ans chaque département, la charge normale d'enseignement par membre est déterminée par les charges réelles d'enseignement dans ce département pendant les années universitaires 1992-1993 et 1993-1994 ». Ces points de références départementaux prennent en considération le nombre de crédits des cours, les heures-contact avec les étudiants, la supervision d'étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs (pour la durée normale de leurs programmes d'études), les auxiliaires d'enseignement et la répétition de cours durant la même année, de même que les dégrèvements de cours, congés et toute autre modification à la charge d'enseignement d'un membre dans son unité respective.
- Maintenant que cette étude est terminée, l'APUO propose d'éliminer les dispositions touchant la réalisation de l'étude elle-même et d'inclure les données de référence dans une nouvelle annexe de la convention collective, afin de rendre les résultats accessibles à tous les membres. Ces données devront également faire partie de la description de la charge de travail annuelle de chaque membre.

Clarifier les charges d'enseignement

- L'article 22.2.1.2 de la convention collective stipule que « (1)a charge d'enseignement d'un professeur syndiqué ne doit différer de façon importante de la charge normale d'enseignement des autres membres de son département... ». La convention collective précise par la suite comment doit être déterminé l'effort global exigé par un cours et présente les exceptions possibles où l'article précédent ne s'appliquerait pas. Dans un tel cas, tout département doit établir sur une base annuelle, pour la période la plus récente pour laquelle existent des données, la charge normale d'enseignement. L'article 22.2.4.2 exige que le doyen explique, lorsqu'il communique à un membre sa charge d'enseignement pour la prochaine année universitaire, pourquoi et comment les facteurs et exceptions présents dans la convention collective s'appliquent dans son cas et peuvent entraîner une charge d'enseignement qui semble substantiellement différente de la *charge normale d'enseignement* dans son département ou unité.
- L'APUO souhaite que l'information communiquée aux membres lors de l'attribution de la charge d'enseignement soit à la fois plus explicite et plus transparente, afin d'accroître la confiance de tous les membres envers le processus de répartition des charges d'enseignement. À cette fin, nous proposons d'établir un comité de révision à l'échelle de l'université qui, chaque année, recevra, analysera et établira la charge normale d'enseignement pour chaque département et unité.

Mieux résoudre les litiges touchant les charges de travail

- Les litiges touchant les charges de travail sont devenus complexes et demandent beaucoup de temps. Pour accélérer de manière efficiente leur résolution, l'APUO propose de soumettre ces litiges au Comité des griefs (CG) dans le but d'obtenir l'interprétation appropriée de la *charge normale d'enseignement* par membre dans un département ou unité, ou encore de l'attribution de la charge d'enseignement d'un

membre donné. Ces changements procéduraux nécessitent d'établir des échéanciers plus courts dans le processus d'attribution des charges d'enseignement, d'abandonner la réunion de première étape et d'augmenter le nombre de nominations potentielles au sein du CG.

Autres propositions

- En plus de ces trois propositions principales touchant la charge de travail, l'APUO a aussi présenté une proposition visant à ce que les membres nommés « chargés de cours » dans un poste menant à la permanence, en attendant la fin de leurs études doctorales, puissent eux aussi recevoir une réduction de leur charge d'enseignement comme les nouveaux professeurs adjoints.

5. PROFESSEURS – ACTIVITÉS SAVANTES TOUCHANT L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE

En accord avec plusieurs autres universités (voir, entre autres exemples, la définition de la Fondation Carnegie à l'hyperlien <http://sotl.illinoisstate.edu/downloads/pdf/definingSoTL.pdf>), l'APUO considère que les activités savantes touchant l'enseignement et l'apprentissage sont une composante essentielle de la mission propre à l'enseignement supérieur, ainsi qu'une partie fondamentale de la tâche professorale de tous ses membres qui participent à cette mission.

Par voie de conséquence, l'APUO propose d'élargir et d'enrichir la définition des activités savantes de ses membres professoraux, à savoir l'article 20.3.1.1(d), de la façon suivante :

- Innovation dans l'enseignement et l'apprentissage
- Création et évaluation des méthodes et matériaux d'enseignement et d'apprentissage
- Publication d'articles dans des revues sur le savoir en enseignement et en apprentissage
- Écrire et réviser des manuels et autres matériel d'enseignement et d'apprentissage (aides visuels)
- Organiser et présenter à des ateliers lors de conférences savantes
- Intégrer des outils et des stratégies d'enseignement et d'apprentissage développés dans ces ateliers
- Publier des textes d'opinion dans des revues sur le savoir en enseignement et en apprentissage
- Création de sites Internet et de séminaires en ligne touchant l'enseignement et l'apprentissage
- Superviser et guider les étudiants réalisant des projets, des projets de recherche et des projets Coop
- Guider et appuyer des enseignants, à l'université, au collégial et au secondaire
- Populariser un champ de recherche à travers les médias

6. PROFESSEURS – PROFESSEURS REMPLAÇANTS ET AUTRES

Comme le savent plusieurs de nos membres, lors des quelques négociations collectives précédentes, l'employeur a souhaité créer, sur une base temporaire, différentes catégories de professeurs avec une charge d'enseignement plus élevée. L'objectif était de faire face à l'augmentation des nouvelles inscriptions découlant de la « double cohorte », créée par l'abolition en 2003 de la 13^{ième} année du secondaire dans les écoles ontariennes. L'APUO a alors coopéré avec l'employeur en signant, à l'époque, plusieurs lettres d'entente permettant la nomination temporaire de ces nouveaux professeurs avec une charge d'enseignement plus élevée, pouvant parfois atteindre 21 crédits par année.

Ces lettres d'entente étaient toutefois explicitement comprises comme des arrangements temporaires, visant à répondre à une situation particulière, et elle-même temporaire, liée à la « double cohorte ».

L'APUO continue d'appuyer les membres qui ont été embauchés dans le cadre de ces lettres d'entente et a veillé à ce que ces membres obtiennent tous le renouvellement de contrat prévu dans ces mêmes lettres d'entente.

Cela étant dit, l'APUO considère que les dispositions actuelles de la convention collective touchant l'engagement des professeurs et l'attribution des charges de travail, permettent déjà d'embaucher des professeurs réguliers dans un poste menant à la permanence avec une charge d'enseignement plus élevée, ainsi que d'attribuer à un membre, à certaines conditions spécifiques, une charge d'enseignement supérieure à la charge normale d'enseignement. En conséquence, une nouvelle catégorie spéciale de professeurs avec une charge d'enseignement plus élevée n'est pas nécessaire. Une telle participation accrue au niveau de l'enseignement doit être compensée ou justifiée par un engagement moins élevé dans les activités savantes ou les services à la communauté. Pour s'assurer que, dans l'ensemble, la charge de travail de chaque membre soit équitable, l'APUO a été, et demeure encore, disponible pour travailler avec l'employeur afin de trouver une façon adéquate de mettre en œuvre cette flexibilité (déjà existante) de la convention collective.

L'APUO croit que la qualité de l'enseignement supérieur serait mieux protégée et que les besoins en enseignement de l'institution et de ses employés seraient mieux servis en travaillant dans le cadre des dispositions actuelles de la convention collective, plutôt qu'en tentant de créer une nouvelle catégorie de professeurs permanents, différents et moins reconnus. L'APUO considère que chaque membre devrait jouir des mêmes droits, bénéfiques et protections offerts par la convention collective.

Dans cette perspective, la position de l'APUO veut qu'il soit nécessaire, afin de préserver la qualité et le caractère unique de l'enseignement universitaire, que chaque professeur régulier soit pleinement qualifié et suffisamment engagé dans des activités savantes, au sens le plus large de la définition de la convention collective (article 20), incluant celles touchant l'enseignement et l'apprentissage. Cela signifie peut-être que certaines facultés doivent revoir leurs exigences en termes d'activités savantes lors de décisions touchant la carrière de ses professeurs.

Définir et interpréter les activités savantes de manière si étroite que cela empêche l'embauche de professeurs qualifiés et nécessaires pour enseigner certains domaines des programmes d'études n'est pas dans le meilleur intérêt de l'université.

En ce qui concerne les membres présentement dans un poste temporaire créé par les différentes lettres d'entente, l'APUO souhaite la création de postes réguliers menant à la permanence pour lesquels ceux-ci pourraient postuler, dans le cadre d'un concours annoncé et ouvert, dans le respect des critères normalement utilisés pour de tels concours. Dans le cas d'embauches antérieures répondant déjà à de tels critères, des transferts pourraient être considérés.

Sur un sujet distinct qui touche également les engagements à durée limitée, l'APUO propose d'étendre à 36 mois les conditions des professeurs remplaçants qui ont postulé et obtenu une subvention de recherche, attribuée par un comité de pairs, d'un organisme de financement national ou international.

7. PROFESSEURS – DIMINUTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR LES AFFAIRES DE L'APUO

Comme nous savons tous, la taille de l'université et celle de l'APUO ont considérablement augmentées au cours des 10 dernières années. L'inscription étudiante s'est accrue de 55% de 2000 à 2009 (24 500 à 38 000). Le nombre de membres de l'APUO est passé de 856 en 2000 à 1230 aujourd'hui, ce qui, sans être proportionnel à la croissance de la population étudiante, représente quand même une augmentation significative de 44%. En conséquence, l'APUO a été témoin d'un accroissement lourd du nombre et de la complexité des défis, enjeux et besoins de ses membres.

Afin de créer la capacité nécessaire pour faire face à ces nouvelles responsabilités, l'APUO propose une réduction complète de la charge d'enseignement pour le Président et l'Agent de liaison (plutôt que la réduction de moitié actuellement prévue), ainsi qu'une augmentation des dégrèvements par trimestre (passant de 5 à 10) disponibles pour les membres occupant une fonction au sein de l'APUO.

8. PROFESSEURS – AUTRES CLARIFICATIONS

- Dans un but de cohérence avec les autres dispositions de la convention collective qui définissent les activités savantes, l'APUO propose de remplacer les exigences pour les « travaux écrits » considérés comme une équivalence de doctorat, par « des travaux savants dont la forme permet l'évaluation par les pairs et qui vise à être communiqués de manière permettant l'évaluation par les pairs ».
- L'APUO propose que les membres engagés comme « chargés de cours » dans un poste régulier menant à la permanence avant la fin de leurs études doctorales soit promus au rang de professeur adjoint le 1^{er} mai suivant leur atteinte des exigences pertinentes, sans devoir déposer une demande de promotion.

9. PROPOSITIONS DES BIBLIOTHÉCAIRES

(a) Promotions aux rangs supérieurs de bibliothécaire

- Lors des dernières négociations collectives, un changement proposé par l'employeur a été fait au processus et aux critères d'évaluation des rangs supérieurs 4 et 5 des bibliothécaires, pour créer des profils de carrière, à savoir : un volet recherche et un volet administratif. L'argument alors avancé par l'employeur pour justifier ce changement voulait qu'un volet administratif soit nécessaire pour motiver les bibliothécaires à accepter de tels postes, de même que pour récompenser ceux qui l'avaient déjà fait. Les membres qui avaient occupé un poste administratif important pouvaient alors être promus avec moins d'années d'expérience, moins d'années d'évaluation du rendement et des évaluations moins fortes au niveau de leurs activités savantes et de leur service à la communauté. De plus, les membres ayant occupé un poste administratif important pouvait renoncer aux évaluations externes en faveur d'évaluations provenant « normalement de la communauté de l'Université » (article 18.2). Les membres bibliothécaires considèrent que le processus de promotions basé sur les postes sème la discorde, tout en étant très lourd et délicat à gérer. Ils préfèrent revenir à un processus de promotion basé sur le mérite.
- L'APUO propose donc d'éliminer les deux volets de promotion aux rangs supérieurs, tout en maintenant la possibilité pour les membres bibliothécaires occupant un poste administratif important de compenser des évaluations plus faibles au regard à leurs activités savantes et leur service à la collectivité, par des évaluations plus fortes au niveau du rendement de leurs activités administratives. Une telle proposition se compare à la possibilité qu'un enseignement jugé « excellent » soit nettement supérieur à la norme et puisse compenser pour une évaluation plus faible des activités savantes pour une promotion au rang de professeur titulaire.
- L'APUO propose de plus que, lors d'une demande de promotion, l'évaluation de la qualité des activités savantes soit faite par des évaluateurs externes (à l'extérieur de la communauté de l'Université).

(b) Mesure et évaluation du rendement

- L'évaluation du rendement des différentes tâches des membres bibliothécaires est faite selon les catégories « moins que satisfaisant », « satisfaisant » et « plus que satisfaisant » (article 23.5.1.4). Pour être promus aux deux rangs supérieurs, les bibliothécaires doivent obtenir un rendement « plus que satisfaisant », ce qu'ils considèrent problématique. Puisque les rangs sont eux-mêmes progressifs, il est plutôt considéré qu'un rendement « satisfaisant » à un rang donné est suffisant pour être promu au rang suivant. Cette position est semblable au critère de promotion des professeurs selon lequel les membres doivent avoir démontré, pour atteindre le rang « titulaire » comme pour atteindre celui « agrégé », des activités savantes « de bonne qualité », un enseignement qui « satisfait aux exigences » et un service à la communauté « satisfaisant ».

(c) Activités des bibliothécaires

- En plus de l'élimination du volet « administratif » du processus de promotion aux rangs supérieurs, l'APUO propose d'intégrer les activités administratives (article 20.5.2) dans la définition des activités professionnelles (article 20.5.1) et d'étendre celles-ci de manière à inclure les activités liées aux technologies de l'information.
- L'APUO propose d'élargir la définition des activités savantes des bibliothécaires afin d'inclure l'enseignement et le développement de méthodes et de matériel pédagogiques.

(d) Tâches planifiées des bibliothécaires

- Dans le but d'appuyer la professionnalisation continue du travail de nos membres bibliothécaires, l'APUO est prête à accepter une plus grande flexibilité des heures de travail des bibliothécaires (article 22.3.3) et du droit à une période libre pour se consacrer aux activités savantes.

Voilà qui complète la liste des propositions normatives (articles non monétaires 1 à 39 de la convention collective) déposées par l'APUO dans le cadre des négociations collectives 2011.