

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.

MISE À JOUR DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES No. 4

1. MESSAGES CLÉS – PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

- Proposition de l'employeur vise à créer une nouvelle catégorie de professeur à forte intensité d'enseignement;
- Proposition de l'employeur veut que ces professeurs représente 15% des effectifs professoraux de chaque faculté;
- Professeurs de cette nouvelle catégorie devraient :
 - Avoir une charge d'enseignement deux fois plus lourde que celle considérée normale (jusqu'à 24 crédits/8 cours par année);
 - Enseigner durant 3 trimestres au lieu de 2;
 - Être exclus de la supervision d'étudiants aux études supérieures;
 - Composer avec des limites significatives quant à la définition de leurs activités savantes et n'avoir que très peu de temps et soutien à y consacrer;
- L'APUO est ouverte à l'idée que ces postes « à forte intensité d'enseignement » deviennent une catégorie permanente à la condition que ces collègues aient accès aux mêmes avantages que les professeurs réguliers et que leurs conditions de travail leur permettent d'avoir un niveau suffisant d'activités savantes;
- De surcroît, l'APUO a consacré temps et effort, avant et pendant les négociations collectives, pour trouver une solution raisonnable qui réponde aux besoins exprimés par l'employeur tout en s'assurant que ces nouveaux professeurs n'occupent pas de postes « consacrés exclusivement à l'enseignement »;
- Bien qu'il semblait initialement possible que l'APUO et l'employeur puissent trouver un terrain d'entente eu égard à cette nouvelle catégorie de professeurs, la dernière proposition de l'employeur touchant leur charge d'enseignement apparaît inacceptable à l'APUO.

L'APUO demande que chaque membre s'interroge sur les conséquences de cette proposition de l'employeur et communique son point de vue à son représentant au Conseil d'administration ou encore directement au Président de l'APUO.

2. CONTEXTE – ENGAGEMENTS À DURÉE LIMITÉE

Lors des négociations collectives de 2002, plusieurs lettres d'entente ont été signées pour permettre l'embauche dans plusieurs facultés, pour une durée limitée, de professeurs avec des charges d'enseignement plus lourdes que celles de leurs collègues professeurs réguliers avec un poste permanent ou menant à la permanence. À l'époque, il a été suggéré que ces embauches étaient nécessaires pour faire face aux effets de la double cohorte qui entraîna une augmentation sensible des admissions dès l'automne 2003. Quinze de ces

postes furent alors créés dans la Faculté d'éducation, la Faculté des sciences de la santé, l'École de gestion et l'École de science informatique et de génie électrique (SIGE). Par la suite, des postes semblables ont également été créés dans les Facultés des arts et des sciences, chacun avec des caractéristiques qui lui sont propres. La plupart de ces postes ont été renouvelés pour une période donnée selon les conditions prévues dans les lettres d'ententes pertinentes. Le statut futur de ces membres dépend du résultat des négociations collectives en cours et de la convention collective qui suivra.

En sciences, en génie et en médecine, ces professeurs ont initialement enseigné six cours de trois crédits par année, soit 18 crédits. La lettre d'entente pour les Facultés des arts et des sciences sociales prévoyait une charge d'enseignement annuelle pouvant atteindre sept cours de trois crédits, durant une période de trois ans. Tous les collègues embauchés dans les postes créés par ces lettres d'entente sont pleinement qualifiés pour un poste de professeur régulier et possèdent tous un doctorat. Par contre, les attentes envers leurs activités savantes sont réduites et peuvent inclure, sans que cela ne soit nécessaire, des activités de nature pédagogique. Le nombre de ces postes ne devait pas représenter plus de 10%-20% des postes de professeurs réguliers dans chaque unité.

3. PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur souhaite créer une nouvelle catégorie de professeurs avec une charge d'enseignement encore plus lourde que celle des embauches pour une durée limitée, faites au cours des dernières années. Comme précédemment mentionné, la proposition de l'employeur ferait en sorte que les membres occupant ces nouveaux postes « à forte intensité d'enseignement » :

- représentent 15% des effectifs réguliers de chaque faculté;
- aient une charge d'enseignement annuelle qui soit le double de la charge d'enseignement considérée normale dans chaque unité, avec un minimum de six cours de trois crédits (18 crédits) jusqu'à un maximum de huit cours de trois crédits (24 crédits);
- que cette charge d'enseignement soit répartie sur trois trimestres plutôt que deux;
- ne puissent superviser d'étudiants aux études supérieures ni évaluer des thèses à l'Université d'Ottawa;
- doivent nécessairement se maintenir à l'affût des dernières connaissances dans leur domaine d'expertise, mais leurs activités savantes seraient limitées à des activités de nature pédagogique (enseignement et apprentissage).

L'employeur souhaite également que tous les professeurs remplaçants aient une charge d'enseignement plus lourde pour toute la durée de leur embauche initiale (plutôt que seulement lors de la première année tel que l'exige la convention collective) qui passerait de deux à trois ans, avec une possibilité de renouvellement allant jusqu'à cinq ans.

4. POSITION DE L'APUO

L'APUO a mené une consultation rigoureuse de ses membres dans toutes les facultés, afin de bien saisir leurs points de vue et intérêts par rapport à cet enjeu. Nous comprenons que nos membres ont dû composer avec une charge de travail croissante et des groupes dont la taille ne cesse d'augmenter, tout autant que nous comprenons que la communauté universitaire doit trouver des solutions originales pour régler ce problème.

En ce sens, l'APUO s'est dite ouverte à l'idée que des postes « à forte intensité d'enseignement » deviennent une catégorie permanente, comme solution parmi d'autres possibles, pour que l'employeur commence à régler le problème des charges de travail croissantes, tout en reconnaissant l'importance que revêt l'enseignement sur notre campus.

L'APUO comprend également que l'intensité des activités savantes puisse être proportionnellement moins importante dans le cas de ceux et celles qui ont une charge d'enseignement plus lourde. Dans ces derniers cas,

ces activités savantes peuvent renvoyer à une forme ou une autre de recherche pédagogique, à savoir liée à l'enseignement et l'apprentissage, si tel est le choix des membres.

L'APUO s'oppose à la création de postes consacrés « exclusivement à l'enseignement » qui ne laissent aucune place à la poursuite d'activités savantes, ni au service à la communauté, des contributions pourtant nécessaires au bon fonctionnement de chaque unité académique et de la communauté universitaire prise dans son ensemble. Bien que nous comprenions que les possibilités croissantes de transfert de crédits académiques entre les universités et les collèges, ainsi que l'octroi aux collèges d'un statut leur permettant d'émettre des diplômes de niveau universitaire, signifient que la concurrence entre les universités et les collèges s'intensifie, l'APUO n'appuie pas l'idée de transformer les universités en collèges.

Ainsi, l'APUO défend la position que :

- 1. Les membres occupant des postes « à forte intensité d'enseignement » doivent avoir accès à tous les droits et avantages de la carrière académique, incluant notamment (mais non exclusivement) la permanence, les promotions à tous les niveaux d'avancement en carrière et les congés académiques (sabbatiques).**

Du côté positif, l'employeur a accepté que tous les droits et privilèges de la carrière académique soient étendus aux postes « à forte intensité d'enseignement ». Ces membres seraient rémunérés selon la même échelle salariale, pourraient obtenir la permanence, être éligibles aux congés académiques (sabbatiques) sur la même base que les professeurs réguliers et, enfin, pourraient faire une demande de promotion à chaque niveau d'avancement en carrière.

Bien que les titulaires de ces postes s'engagent dans un cheminement de carrière se voulant permanent, ils pourraient subséquemment postuler sur des postes réguliers au fur et à mesure que ceux-ci deviennent disponibles, s'ils souhaitent alors modifier leur cheminement de carrière. Ils pourraient également être nommés dans une fonction administrative et être éligibles à un allègement de leur charge d'enseignement pour poursuivre des activités savantes financées par des subventions.

La reconnaissance formelle de ces conditions représente un premier pas significatif vers une amélioration substantielle de la qualité de vie professionnelle de ces membres. Le travail est déjà en cours pour établir des critères de permanence et de promotion, de même que pour faire les changements nécessaires à l'intégration de ces postes « à forte intensité d'enseignement ».

- 2. Un élément de distinction fondamental d'une éducation universitaire, par rapport à celle d'un CÉGEP ou d'un collège, vient de ce que les étudiants sont en contact avec des professeurs qualifiés qui poursuivent, de manière pointue et sur une base permanente, des activités savantes liées à leur discipline ou leur profession. Conséquemment, l'APUO considère que la nature même des postes « consacrés exclusivement à l'enseignement » de la dernière proposition de l'employeur est inacceptable.**

Pour le moment, les principaux obstacles à une solution mutuellement acceptable pour permettre l'intégration de postes « à forte intensité d'enseignement » touchent : (a) l'intensité de leur charge d'enseignement; (b) les limites que cela, et les autres exigences de l'employeur, représentent pour que ces membres puissent poursuivre des activités savantes et superviser des étudiants aux études supérieures; (c) la proportion proposée par l'employeur que doivent représenter ces nouveaux postes parmi l'ensemble des postes de chaque faculté.

En premier lieu, l'APUO considère qu'une charge d'enseignement équivalant au double de celle considérée normale (soit un minimum de 6 cours et un maximum de 8), de même que l'obligation de ces membres d'enseigner durant trois trimestres plutôt que deux, sont l'une et l'autre excessives. Concrètement, cela ferait en sorte que ces membres passent de 9 à 12 heures par semaine dans une

salle de cours, auxquelles s'ajoutent, bien entendu, le temps de préparation des cours et celui de la période d'examens. Selon cette proposition, ces membres n'auraient que 44 jours par année libres d'enseignement, à la condition d'enseigner durant un trimestre intensif printemps/été. S'ils enseignent plutôt durant le trimestre régulier printemps/été, leur seule période exempte d'enseignement serait leurs vacances annuelles. Une telle charge d'enseignement ne laisse manifestement pas suffisamment de temps pour se consacrer de manière significative à des activités savantes.

En second lieu, l'APUO considère que le travail académique de ces membres, pris dans son ensemble, ne devrait pas être davantage restreint par deux autres mesures proposées par l'employeur, à savoir : (a) l'interdiction de superviser des étudiants aux études supérieures, si ces membres sont qualifiés pour le faire, et (b) avoir leurs activités savantes et leur recherche définies a priori par l'employeur en restreignant celles-ci au domaine pédagogique (enseignement et apprentissage), sans égard pour leurs véritables intérêts de recherche. L'APUO croit que ces membres devraient également pouvoir, s'ils le souhaitent, se consacrer à des activités savantes liées à leur discipline, profession ou sphère d'activités, au même titre que tous les professeurs réguliers.

Enfin, l'APUO croit qu'un ratio de 15% de l'ensemble des postes de chaque faculté pour ces postes « à forte intensité d'enseignement » est élevé.

5. CONCLUSION

En définitive, l'APUO s'est montrée ouverte (et le demeure) à explorer différentes avenues pour intégrer des postes « à forte intensité d'enseignement » d'une manière qui soit juste et équitable pour les membres ainsi embauchés, en s'assurant que tous les professeurs puissent poursuivre (bien que dans des proportions variables) des activités d'enseignement, de recherche et de service à la communauté.

L'APUO ne croit pas, par contre, que la position actuelle de l'employeur permet d'atteindre cet objectif. En vertu de la proposition de l'employeur, ces collègues seraient, à toutes fins pratiques, l'équivalent d'enseignants de CÉGEP ou de collèges à l'emploi de l'Université, occupant non pas des postes « à forte intensité d'enseignement », mais plutôt de postes « consacrés exclusivement à l'enseignement ». De plus, la proposition de l'employeur voulant que tous les professeurs remplaçants se consacrent exclusivement à l'enseignement, fait en sorte qu'il leur soit impossible de maintenir des activités savantes d'une nature et d'une ampleur suffisantes pour se qualifier par la suite sur un poste régulier menant à la permanence.

L'APUO ne pense pas que cette vision soit compatible avec un enseignement universitaire de qualité et invite ses membres à communiquer leurs points de vue à leur représentant au sein du Conseil d'administration (une liste accompagne ce bulletin) ou encore directement au Président de l'APUO (apuopres@uottawa.ca).

Merci de votre attention.

Le Comité exécutif de l'APUO