

# APUO BULLETIN DE NÉGOCIATIONS

## Numéro spécial: les propositions de l'employeur

Comme vous savez, cette ronde de négociations collectives a débuté d'une manière particulièrement difficile et décevante. L'APUO a dû attendre plus d'un mois pour que l'employeur soit prêt à remettre ses propositions complètes et détaillées. Lors de la première rencontre le 20 mars dernier, l'employeur a choqué l'APUO en annonçant son intention de réformer le régime de retraite à la table de négociations et, du même coup, en mettant fin au groupe de travail employeur/multi-syndicats qui discutait déjà de tous les enjeux liés au régime de retraite.

Dans ces circonstances, l'APUO a proposé une réunion spéciale au recteur Rock, afin de réaligner de manière constructive le processus de négociations. Il refusa, tout en ajoutant que son équipe agissait à l'intérieur du mandat reçu. Afin de respecter son engagement à tenir des négociations efficaces et rapides, ainsi que dans un effort de collaboration, l'APUO a échangé l'ensemble de ses propositions (complètes et détaillées) contre celles de l'employeur, malgré l'approche inutilement conflictuelle de ce dernier.

L'APUO est déçue de voir que les propositions de l'employeur sont très agressives, incluant une augmentation substantielle de nos contributions au régime de retraite, une importante diminution des prestations de retraite, des augmentations salariales sous la moyenne, la création d'un système à deux vitesses avec une charge d'enseignement extraordinairement lourde pour les professeurs, ainsi qu'un élargissement du pouvoir de l'employeur de discipliner les membres de l'APUO. Ce bulletin présente une synthèse des principales propositions de l'employeur. Celles-ci sont disponibles en entier sur le site Internet de l'APUO à l'hyperlien suivant: [www.apuo.ca](http://www.apuo.ca)

### Régime de retraite: payer plus pour recevoir moins

Suspendant unilatéralement et sans avertissement l'entente conclue avec l'APUO pour discuter d'une réforme éventuelle du régime de retraite dans le cadre d'un groupe de travail employeur/multi-syndicats, l'employeur a déposé les propositions suivantes à la table de négociations:

- Augmentation de vos contributions au régime de retraite de 50 % (3 000 \$ de plus par année, en moyenne, pour un membre de l'APUO);
- Réduction substantielle de vos bénéfices une fois à la retraite (3 000 \$ de moins par année, en moyenne, pour un membre de l'APUO);
- Élimination de l'indemnité de départ pour les retraites anticipées.

### Salaires bas et mêmes avantages sociaux

L'employeur nous ayant indiqué qu'une augmentation des contributions au régime de retraite serait compensée par une augmentation salariale conséquente, l'APUO pensait recevoir des propositions salariales substantielles. Ce n'est pas le cas. Les propositions de l'employeur sont pires que celles faites dans d'autres universités ontariennes, où elles ne sont même pas liées à des concessions touchant le régime de retraite.

Année 1 (2012-2013):	1,2 %;
Année 2 (2013-2014):	2,0 %;
Année 3 (2014-2015):	2,0 %;
Année 4 (2015-2016):	2,0 %.

Aucune augmentation n'est offerte eu égard aux avantages sociaux, ni au remboursement des dépenses professionnelles, pour la durée de la prochaine convention collective. En définitive, compte tenu de l'inflation, l'employeur propose aux membres de l'APUO de s'appauvrir (en dollars constants) durant chacune des quatre prochaines années.

### Augmenter la capacité de l'employeur de discipliner les membres de l'APUO

Notre convention collective prévoit actuellement que l'employeur peut « ...discipliner [...] tout employé pour une cause juste et suffisante » (article 5.3.2.). « Cause juste et suffisante » est une expression consacrée au niveau juridique et historique et, à ce titre, offre une protection réelle contre l'exercice arbitraire de la discipline. L'employeur cherche maintenant à éliminer cette protection légale, afin de pouvoir discipliner un membre pour toute « raison valide », telle qu'unilatéralement définie par lui.



## Création d'un nouveau système permanent à deux vitesses

L'employeur propose de créer un nouveau système permanent à deux vitesses de professeurs réguliers qui est (1) encore plus excessif que celui rejeté par 88 % des membres durant la dernière ronde de négociations collectives et (2) presque deux fois pire que l'exemple hypothétique rejeté par 96 % des membres à l'Assemblée générale de février dernier. En voici quelques détails:

- La charge de travail de la nouvelle catégorie de professeurs réguliers serait composée à 80 % d'activités d'enseignement, laissant seulement 20% pour les activités de recherche et le service à la communauté. Un professeur de cette nouvelle catégorie à la Faculté des arts y enseignerait 10 cours par année plutôt que la charge moyenne actuelle de 5, alors qu'il enseignerait 8 cours par année à la Faculté des sciences où la charge moyenne est actuellement de 4. Il s'agit donc ainsi, pour cette nouvelle catégorie de professeurs, d'une charge d'enseignement qui représente 200% de la charge moyenne actuelle;
- De surcroît, il n'y a aucune limite prévue au nombre de professeurs réguliers qui appartiendrait à cette nouvelle catégorie. Tous les postes futurs à l'Université d'Ottawa pourraient théoriquement appartenir à cette catégorie;
- Malgré cette lourde tâche d'enseignement, les professeurs de cette catégorie devraient mener des activités de recherche, mais sans liberté académique, puisqu'ils seraient pour l'essentiel confinés à la recherche sur la pédagogie. Ils ne seraient pas admissibles non plus à la Faculté des études supérieures et post-doctorales, mais devraient superviser des étudiants de premier cycle à la discrétion du doyen;
- Il n'y aurait aucun droit de mutation vers un poste traditionnel, c'est-à-dire avec une charge d'enseignement normale. Toute mutation devrait se faire selon un processus « concurrentiel » qui, toutefois, demeure indéfini dans les propositions de l'employeur.

## Amoindrir la capacité de l'APUO

Certaines propositions de l'employeur s'attaquent à la capacité de l'APUO de représenter, soutenir et défendre adéquatement ses membres, notamment:

- Rendre le processus de grief plus long et plus difficile pour les membres en *diminuant* les délais de réponse et d'action pour l'APUO et en *augmentant* ceux pour l'employeur;
- Exiger que l'APUO paie pour ses locaux (loyer) sur le campus, leur entretien et tous les services afférents (comme les télécommunications), contrairement à ses obligations conventionnées;
- Éliminer les dégrèvements de cours payés aux membres qui s'impliquent de manière substantielle à l'APUO. En d'autres mots, les membres fortement impliqués à l'APUO et bénéficiant, pour ce faire, d'un dégrèvement de cours, verraient leur salaire amputé d'un montant équivalent (contrairement à une société savante ou autre service à la communauté et, surtout, contrairement aux directeurs, aux vice-doyens, doyens, etc.).

## Embauche de non-membres pour l'enseignement

L'employeur propose un changement substantiel de l'article 7, en vertu duquel il y a une limite à la proportion du budget d'enseignement pouvant être consacré à l'embauche de non-membres. L'employeur veut abolir la section contenant cette limite, seule balise à son pouvoir d'embaucher des non-membres pour faire le travail des membres de l'APUO, pour la remplacer par un ratio ambigu qui sera unilatéralement déterminé par l'employeur.

Note: L'APUO a déjà déposé l'automne dernier un nouveau grief touchant l'article 7, puisque l'employeur dépasse largement la limite fixée par ce même article de la convention collective, pour ce qui est de l'embauche de non-membres pour les activités d'enseignement.

## Vocabulaire des négociations collectives

**Impasse:** une situation qui survient lorsque l'employeur et le syndicat, négociant l'une et l'autre de bonne foi, ne parviennent pas à une entente. Les impasses sont souvent résolues par l'intervention d'une tierce partie neutre, notamment un médiateur, un enquêteur ou un arbitre.

## APUO BULLETIN DE NÉGOCIATION

PUBLIÉ MENSUELLEMENT AU RYTHME DES ÉVÉNEMENTS  
DURANT LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

COMMENTAIRES ? QUESTIONS ?

[apuo@uottawa.ca](mailto:apuo@uottawa.ca)

613-230-3659