

APUO

ASSOCIATION DES PROFESSEUR(E)S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

Mémoire présenté lors de la consultation menée par le groupe de travail sur le projet d'École des études gouvernementales, jeudi 23 janvier 2014, pièce DMS 12113.¹

Introduction

Ce mémoire vise à présenter la position de l'Association des professeures et professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO) eu égard aux enjeux soulevés par le rapport Plamondon pour la convention collective, ainsi que ceux liés au processus qui l'accompagne. Si l'APUO n'entend évidemment pas développer une position autonome sur le contenu scolaire d'une éventuelle École des études gouvernementales (ÉÉG), nous considérons nécessaire et constructif de diffuser et d'amplifier les commentaires, questions et inquiétudes qui nous ont été exprimés directement par nos membres, ainsi que les positions collectives adoptées par les différentes unités concernées, dans la mesure où celles-ci nous sont effectivement communiquées. De même, l'APUO considère responsable et souhaitable de faire des commentaires sur le rapport et son processus en lien avec la politique de différenciation du gouvernement ontarien, de l'entente stratégique de mandat et de la situation budgétaire de l'Université telle qu'indiquée par le Bureau des gouverneurs, soit ses états financiers récents et le budget de l'année universitaire en cours.

Bien entendu, l'APUO va jouer pleinement son rôle et s'assurer que la convention collective est scrupuleusement respectée, tout autant qu'elle va appuyer ses membres professeurs au sein des unités touchées, notamment les professeurs de l'École supérieure d'affaires publiques et internationales (ÉSAPI), les professeurs de l'École de développement international et de mondialisation (ÉDIM), les professeurs d'administration publique et de science politique de l'École d'études politiques (ÉÉP), ainsi que ceux et celles du département de criminologie.

De même, l'APUO annonce qu'elle est déjà prête pour une éventuelle rencontre avec l'employeur puisque, selon le rapport Plamondon, « il pourrait être nécessaire de modifier quelque peu la convention collective pour avoir une plus grande flexibilité d'embauche » (19). La flexibilité d'embauche est évidemment un enjeu cher à l'APUO.

¹ Compte tenu du délai extrêmement serré pour participer à la consultation éclair de 2 jours, l'APUO se réserve le droit de remettre une version révisée de ce document au groupe de travail au cours des prochains jours. De même, elle s'engage à lui remettre une traduction anglaise au cours des prochains jours.

Enfin, il est manifeste pour l'APUO que la consultation éclair de 2 jours est insuffisante pour permettre la participation pleine et authentique de ses membres et, en conséquence, qu'elle ne saurait être confondue avec une véritable consultation.

Des enjeux fondamentaux pour la convention collective

L'employeur s'est engagé au cours des dernières années dans des discussions auprès de grands donateurs potentiels pour créer une nouvelle école ou faculté professionnelle, présentement nommée École des études gouvernementales (ÉÉG). Son mandat serait notamment de mener de la recherche appliquée pertinente pour l'élaboration de politiques et assurer la formation professionnelle des étudiants, « les leaders de demain », pour une carrière dans la fonction publique.

L'Université d'Ottawa compte déjà plusieurs unités bien établies au sein de la Faculté des sciences sociales qui travaillent dans les domaines touchés par les études gouvernementales (l'École d'études politiques (ÉÉP), l'École de développement international et mondialisation (ÉDIM), l'École supérieure d'affaires publiques et internationales (ÉSAPI) et le département de criminologie), de même que d'autres unités et professeurs situés ailleurs qui s'intéressent aux politiques publiques, tant au niveau de la recherche que de l'enseignement. Ainsi, une discussion large et réfléchie sur les moyens concrets de soutenir et développer cette expertise, tout en accroissant la collaboration interdisciplinaire, serait certes une initiative bienvenue pour bon nombre des membres de l'APUO.

Toutefois, l'APUO demeure inquiète eu égard au manque de transparence et de consultations liées à ce projet. Il y a presque un an, alors que le recteur Rock faisait déjà la promotion de cette nouvelle école sur la place publique, l'APUO a demandé à l'employeur de favoriser une prise de décision et un processus de consultation ouvert, inclusif, collégial et collectif.² Malheureusement, plutôt que de mettre sur pied un tel processus de consultation et de prise de décision, l'employeur a choisi d'ignorer la demande de l'APUO et s'est contenté pour l'essentiel d'agir de manière descendante (*top-down*), avec bien peu de transparence.³

Au sein de ce processus, l'employeur a retenu les services depuis mars 2013 d'un consultant en gestion externe (Bob Plamondon de *Plamondon and Associates* – voir <http://www.bobplamondon.com>) pour travailler sur ce dossier, en commençant par un rapport devant établir une vision possible pour cette nouvelle ÉÉG. Ce rapport – initialement remis au recteur et présentement évalué par un groupe de travail nommé par celui-ci – a été transmis le 13 janvier dernier aux doyens et directeurs des unités potentiellement affectées, plutôt que d'être directement distribué à

² Voir la lettre du président de l'APUO au recteur Rock, 4 mars 2013 : <http://www.apuo.ca/wp-content/uploads/2013/03/Lettre-au-Recteur-école-de-gouvernement.pdf>.

³ En fait, la principale source d'information pour l'APUO et ses membres a jusqu'à maintenant été le quotidien *The Ottawa Citizen* (voir par exemple une entrevue avec le recteur publiée dans l'édition du 11 août 2013).

l'ensemble de la communauté universitaire, ou à tout le moins l'ensemble des membres de l'APUO.

Presqu'immédiatement après sa parution, l'APUO a reçu plusieurs questions, commentaires et plaintes de la part de membres d'unités potentiellement touchés. Ceux-ci ont demandé à l'APUO d'examiner le rapport, le projet et le processus avec soin, pour identifier les enjeux soulevés pour la convention collective, puis de travailler avec l'employeur pour que le processus privilégié, ainsi qu'une éventuelle ÉÉG, soient l'un et l'autre scrupuleusement respectueux de la convention collective et des principes fondamentaux de la liberté universitaire et de la gouvernance collégiale, fondements mêmes de toute institution universitaire.

Après une analyse attentive du rapport et du processus de consultation qui s'y conjugue, l'APUO conclue qu'ils soulèvent tous deux des enjeux fondamentaux et créent d'importants défis pour nos membres, parmi lesquels :

- Des recommandations qui ont une incidence directe sur la convention collective, notamment :
 - Reconnaissance (art. 3.1) ;
 - Droits de gérance (art. 5.3) ;
 - Collégialité et consultation (art. 5.4.1 et 5.4.2.1) ;
 - Liberté universitaire (art. 9) ;
 - Exigences linguistiques (art. 11) ;
 - Engagements (art. 17.1) ;
 - Affectation multiple du personnel enseignant (art. 17.4) ;
 - Mutation et détachement (art. 17.6) ;
 - Permanence et promotion (art. 25) ;
 - Rémunération (art. 41).
- Un processus étroit et opaque qui, à ce jour, ne correspond pas à un niveau minimal de consultation réelle, en opposition avec la gouvernance collégiale et la liberté académique qui s'y conjugue :
 - Il n'y a eu aucun processus formel de consultation ouverte ni de forums de discussions collectives, malgré l'appel lancé par l'APUO en mars 2013;
 - Parmi les 53 personnes choisies pour des rencontres personnelles avec le consultant Bob Plamondon, il faut savoir que :
 - Seulement 17, soit moins du tiers, sont des professeurs réguliers (incluant les directeurs d'unités, mais excluant les doyens puisque ceux-ci sont des représentants de l'employeur), à savoir :
 - 5 professeur(e)s de l'École supérieure d'affaires publiques et internationales (incluant sa directrice);
 - 1 seul(e) professeur(e) de l'École de développement international et de mondialisation (son directeur);

- 3 professeur(e)s de l'École d'études politiques (son directeur, 1 seul professeur de science politique et 1 seul professeur d'administration publique),
- 1 professeure du département de science économique (sa directrice);
- 1 professeur(e) du département de géographie;
- 2 professeur(e)s de *common law* (incluant le directeur de l'Institut de l'environnement et un membre du groupe de travail créé par le recteur);
- 1 professeur(e) d'éducation;
- 1 professeur(e) de l'École de gestion Telfer;
- 2 professeur(e)s du département de biologie.
- Seulement 10 des 53 personnes choisies, soit à peine 19%, sont des femmes, dont seulement 2 des 17 professeur(e)s choisi(e)s;
- 15 personnes, soit presque autant que les 17 professeur(e)s choisi(e)s, proviennent de l'extérieur de l'Université, incluant des anciens hauts fonctionnaires fédéraux, des présidents de maisons de sondage, des journalistes et des membres externes du Bureau des gouverneurs;
- 3 personnes choisies sont des membres du groupe de travail créé par le recteur pour évaluer le projet mis de l'avant dans le rapport;
- 9 personnes choisies sont dans l'administration centrale, soit autant que le nombre de professeur(e)s des unités qui seront directement touchées par une éventuelle ÉÉG.
- Un transfert de programmes (avec leurs étudiants) bien établis et reconnus vers l'ÉÉG, parfois sans un mot sur les professeurs qui les ont construits et se consacrent à leur enseignement, cultivant l'ambiguïté sur le sort qui leur est réservé – doivent-ils suivre les programmes alors déplacés ou perdre la possibilité d'y enseigner ?;
- Un budget de fonctionnement déficitaire sans les revenus (100 000 \$) devant être obtenus par les professeurs et étudiants diplômés par le biais de contrats de recherche, suggérant implicitement que ces revenus ne financeraient pas la recherche elle-même, mais plutôt le fonctionnement de l'ÉÉG. Il s'agit évidemment d'une remise en question du principe consacré depuis toujours que les fonds de recherche doivent financer la recherche et non pas l'administration. Les professeurs et les étudiants ne sont pas de bailleurs de fonds;
- L'initiative « Carrefour », présentée comme « une entreprise-phare de l'ÉÉG », représente sous sa forme actuelle une attaque frontale à la liberté universitaire : elle se traduirait par une inféodation des professeurs et étudiants diplômés aux intérêts privés et politiques, tels que conçus et

exprimés par des *leaders* du monde des affaires, des organismes sans but lucratif, des commentateurs/*leaders* en politiques publiques et d'ex-politiciens (19). Chacun de ces groupes serait membre du comité consultatif qui, faut-il comprendre, doit attribuer les fonds de recherche, au sein duquel seraient minorisés les « membres du milieu universitaire ». De surcroît, ces derniers ne seraient pas nécessairement eux-mêmes des professeurs (19). Le principe de l'évaluation par les pairs est complètement évacué de l'initiative « Carrefour ». Il est impératif qu'une éventuelle ÉÉG soit indépendante des intérêts privés et politiques et, par voie de conséquence, que les secteurs privé et gouvernemental ne participent évidemment pas à la sélection des projets de recherche;

- Dans l'entente stratégique de mandat⁴ proposée au ministre de la Formation, des collèges et des universités de l'Ontario, l'employeur retient les trois objectifs suivants pour l'Université d'Ottawa (7) :
 - *Premier objectif* : Innovation dans l'enseignement et l'apprentissage;
 - *Deuxième objectif* : Assurer l'avenir de l'Ontario par la formation de personnes hautement qualifiées et le transfert de nouvelles connaissances;
 - *Troisième objectif* : Le bilinguisme et la francophonie.

On retrouve la mention d'une École de gouvernance (sic) dans le texte touchant le deuxième objectif. Or, l'atteinte de cet objectif n'exige évidemment pas la création d'une nouvelle structure, ni l'amputation d'unités ou de facultés existantes. Cela est tout aussi vrai pour les deux autres objectifs. Toutefois, à cet égard, plusieurs membres nous ont alertés au fait que, sous sa forme actuelle, le projet d'ÉÉG ne respecterait vraisemblablement pas le troisième objectif, voir même nous en éloignerait;

- De même, l'APUO voit mal comment le rapport Plamondon et une éventuelle ÉÉG s'inscrivent dans le sens de la politique de différenciation mise de l'avant par le gouvernement de l'Ontario⁵. En effet, celle-ci indique clairement qu'elle est nécessaire, selon le gouvernement, dû à ses ressources budgétaires limitées et à son incapacité de poursuivre ses investissements dans le secteur de l'éducation postsecondaire à la hauteur de ceux de la dernière décennie. Ainsi, la politique de différenciation annonce que : « Nos objectifs primordiaux sont de consolider les forces bien établies des établissements et de miser sur celles-ci, de permettre aux établissements de fonctionner en complémentarité et de donner aux étudiantes et étudiants un accès abordable à un ensemble de programmes de formation professionnelle et universitaire **leur** permettront de réussir et de prospérer dans le monde d'aujourd'hui ». (6) La consolidation souhaitée par le gouvernement ontarien est possible sans la

⁴ Voir : <http://www.uottawa.ca/services/irp/docs/entente-strategique-de-mandat.pdf>, consulté le 22-01-2014.

⁵ Voir: http://www.tcu.gov.on.ca/epep/publications/PolicyFramework_PostSecFr.pdf, consulté le 22-01-14.

création d'une nouvelle structure qui, sous sa forme actuelle, n'est possible qu'en transférant certains programmes, étudiants et professeurs, incluant plusieurs qui n'y sont manifestement pas intéressés et, par-delà, en amputant une faculté et des unités existantes ;

- Un échéancier étonnement court et limité pour les « consultations », soit à peine 15 heures en 2 jours et, de surcroît, tenues à peine 8 jours ouvrables après le dépôt du rapport aux doyens et directeurs d'unités concernées. Le consultant externe Plamondon a pourtant été embauché en mars 2013 (il y a plus de 10 mois) et le recteur fait la promotion publique d'une ÉÉG depuis au moins le 23 février 2012, soit près de 2 ans.⁶ Le graphique 1, à la page 9 de ce document, nous semble particulièrement éloquent comme représentation visuelle des étapes jusqu'à maintenant connues du processus lié à une éventuelle ÉÉG. Ce processus laisse évidemment beaucoup à désirer : il ne pourra enrichir adéquatement la réflexion sur une éventuelle ÉÉG (ou tout autre projet) tant et aussi longtemps qu'il tient à l'écart ceux et celles dont la contribution demeure essentielle au succès d'un tel projet, comme de tout changement significatif touchant les disciplines et unités concernées, comme l'ÉDIM, l'ÉSAPI, l'ÉÉP (particulièrement l'administration publique, mais aussi la science politique) et le département de criminologie;
- L'approche descendante (*top-down*) [plutôt qu'ascendante (*bottom-up*)] privilégiée jusqu'à maintenant par l'employeur exige toutefois une expertise et un niveau d'information élevés pour être crédible, à défaut d'être appropriée. Le rapport Plamondon est malheureusement une illustration manifeste de l'absence de cette expertise et, par-delà, entache sévèrement la crédibilité du projet sous sa forme actuelle. Pour l'APUO, ce processus est la dernière manifestation de la « managérialisation » de l'Université d'Ottawa qui ressemble de plus en plus à une organisation corporative où triomphe la hiérarchie, l'opacité et l'exclusion des professeurs, au profit d'un nombre restreints (mais croissant) d'administrateurs. *Il est impératif de renouer avec la gouvernance collégiale qui est propre à une institution universitaire et qui se traduit notamment par des consultations ouvertes, substantielles et répétées au sein d'un même processus décisionnel.* En fait, non sans surprendre, le processus qui a mené au rapport Plamondon et la consultation éclair de deux jours qui s'y conjugue semblent ignorer les leçons de la dernière ronde des négociations collectives, notamment eu égard à la capacité de mobilisation collective des membres de l'APUO face à un projet ou une proposition qui leur semble inappropriée ou insatisfaisante;
- L'APUO ne peut également passer sous silence que le Bureau des gouverneurs a déposé l'automne dernier un budget déficitaire et que, selon certains,

⁶ Voir: www.recteur.uottawa.ca/discours-details_171.html, consulté le 21-01-2014.

Pour une représentation visuelle des étapes connues du processus lié à une éventuelle ÉÉG, voir le graphique 1 de la page 9.

l'Université s'est possiblement engagée depuis l'année précédente (avec un déficit budgétaire selon les états financiers vérifiés) dans un cycle pluriannuelle de déficits budgétaires. Bref, le moment semble particulièrement inapproprié pour créer une nouvelle structure dont l'impact réel sur nos activités d'enseignement et de recherche est incertain, comme d'ailleurs son financement à court, moyen et long terme. Enfin, il importe également de souligner que le gouvernement de l'Ontario, dans son document-phare « Cadre stratégique de l'Ontario pour la différenciation du système d'éducation postsecondaire » insiste sur « deux grandes orientations qui appuient le processus de différenciation, soit l'inscription stratégique et la viabilité financière » (6). Force est d'admettre que le projet de l'ÉÉG pose de sérieux défis, sinon s'inscrit en faux, avec la seconde « grande orientation ».

En définitive :

À la lumière de l'importante rétroaction reçue des membres, ainsi que de l'importance des enjeux soulevés par le rapport *Plamondon* pour la convention collective, l'APUO a fait parvenir ce matin une lettre ouverte au recteur Rock pour souligner les obligations de l'employeur en vertu de la convention collective. Nous reprenons dans ce qui suit des éléments de cette lettre, en commençant par l'article 5.4.2.1 touchant la collégialité et la consultation : « L'employeur s'engage à procéder, sauf si les circonstances ne le permettent pas, à des consultations préalables appropriées avec les groupes de membres dont les conditions de travail pourraient être considérablement modifiées par ses décisions ».

Il est clair pour l'APUO que cela inclut notamment les professeurs de l'École supérieure d'affaires publiques et internationales (ESAPI), les professeurs d'administration publique de l'École d'études politiques (ÉÉP), mais également tous les professeurs de l'ÉÉP, de l'École de développement international et de mondialisation (EDIM), ainsi que du département de Criminologie. Les membres de ces unités sont en effet fortement impliqués dans plusieurs des activités prévues au sein d'une éventuelle École des études gouvernementales.

Nous invitons donc le groupe de travail à permettre le plus rapidement possible à ces membres d'exprimer directement l'ensemble de leurs points de vue sur ce projet d'une manière appropriée. Cela implique notamment d'éviter la précipitation proposée dans le rapport *Plamondon* en leur donnant le temps nécessaire pour en discuter d'abord entre eux et, ensuite, de prévoir un forum d'une durée suffisante pour permettre l'expression complète de leurs préoccupations et points de vue collectifs. La consultation prévue les 23 et 24 janvier ne répond à aucune de ces deux critères minimaux.

Conclusion : vers une véritable consultation

Compte tenu de l'importance des enjeux, il faut se donner collectivement les moyens de nos ambitions et favoriser la collégialité et la consultation réelles qui, faut-il le rappeler, sont le propre d'une institution universitaire. Concrètement, il faut donner

le temps à tous les membres intéressés de notre communauté universitaire de réfléchir, de discuter et de délibérer au sujet du rapport, du projet d'ÉÉG qui s'y conjugue et des enjeux soulevés, afin de permettre une véritable consultation qui permettra de nourrir de manière pleine et entière les travaux du comité directeur et, par voie de conséquence, enrichira d'autant les décisions qui suivront. Rien de cela n'est possible en 2 jours de consultation, encore moins lorsque celles-ci sont tenues huit jours ouvrables après le dépôt du rapport sur un projet dont on entend parler, par personnes et médias interposés, depuis près de deux ans.

Nous tenons à souligner, en terminant, que l'APUO ne se définit pas comme un ardent défenseur du statu quo, mais au contraire comme un agent de changement, tel que nous l'avons démontré lors des dernières négociations collectives, et que nous sommes d'ores et déjà disponibles pour discuter avec l'employeur des enjeux que le rapport Plamondon soulève pour la convention collective, incluant celui qui a été nommément identifié : « il pourrait être nécessaire de modifier quelque peu la convention collective pour avoir une plus grande flexibilité d'embauche » (19). Comme vous savez déjà, la flexibilité d'embauche est évidemment un enjeu d'une importance fondamentale et constante pour l'APUO.

Le Comité exécutif de l'APUO

Jeudi, le 23 janvier 2014

Annexe 1

Graphique 1 : Durée des étapes connues du processus de l'ÉEG (en mois)

