



APUO

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

Assemblée générale de l'APUO Rapport du président 30 avril 2013

Christian Rouillard, président de l'APUO

Table des matières

- o Modernisation et changements à l'APUO;
- o Situation financière réelle de l'Université;
- o Réforme du régime de retraite;
- o Négociations collectives;
- o Défis, enjeux, actions et moyens;
- o À venir prochainement.



Modernisation et changements à l'APUO

Architecture et équipe de l'APUO

- o Nouvelle conseillère juridique (janvier 2010);
- o Nouveau directeur administratif (septembre 2011);
- o Nouvel agent de grief adjoint, professeur (janvier 2012);
- o Nouvelle adjointe administrative, griefs (juillet 2012);
- o Nouvelle agente de grief, 2.5 jours/semaine, professeure (janvier 2013);
- o Nouvelle agente de grief, professionnelle à temps complet sur une base permanente (juin 2013);
- o Nouvelle adjointe administrative, réceptionniste (juin 2013).

Autres changements pour l'APUO

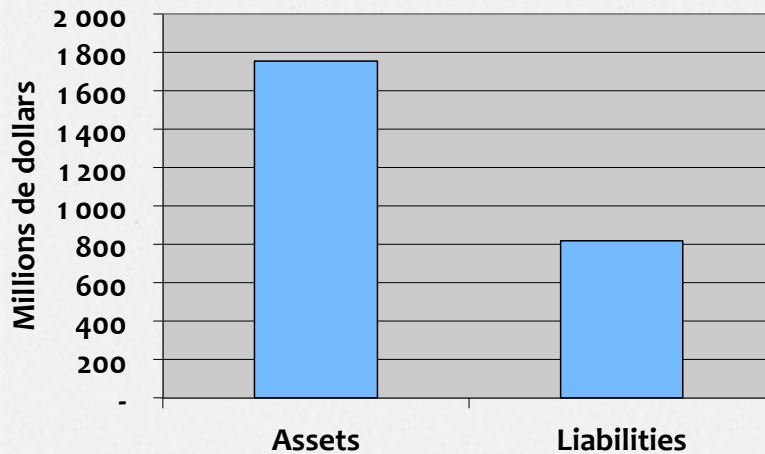
- Déménagement dans les nouveaux locaux du 170 rue Waller, face à la Faculté des arts, à côté de la maison Odell (juillet 2012);
- Deux séries de modifications des statuts et règlements (octobre 2012 and avril 2013);
- *Augmentation significative de la capacité à long terme de l'APUO de mieux servir ses membres, défendre leurs besoins et intérêts, ainsi que s'occuper de tous les aspects touchant les relations de travail à uOttawa.*



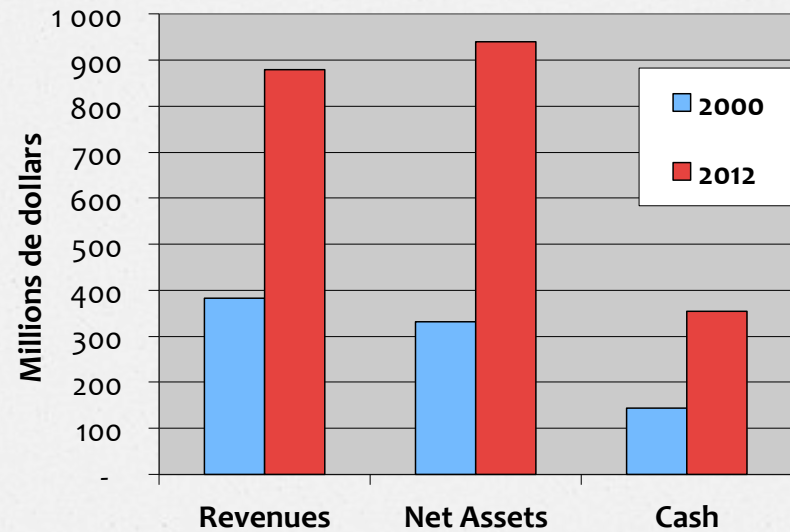
Situation financière réelle de l'Université

Situation financière de l'Université est très bonne

Situation financière 2012
(année se terminant le 30 avril 2012)



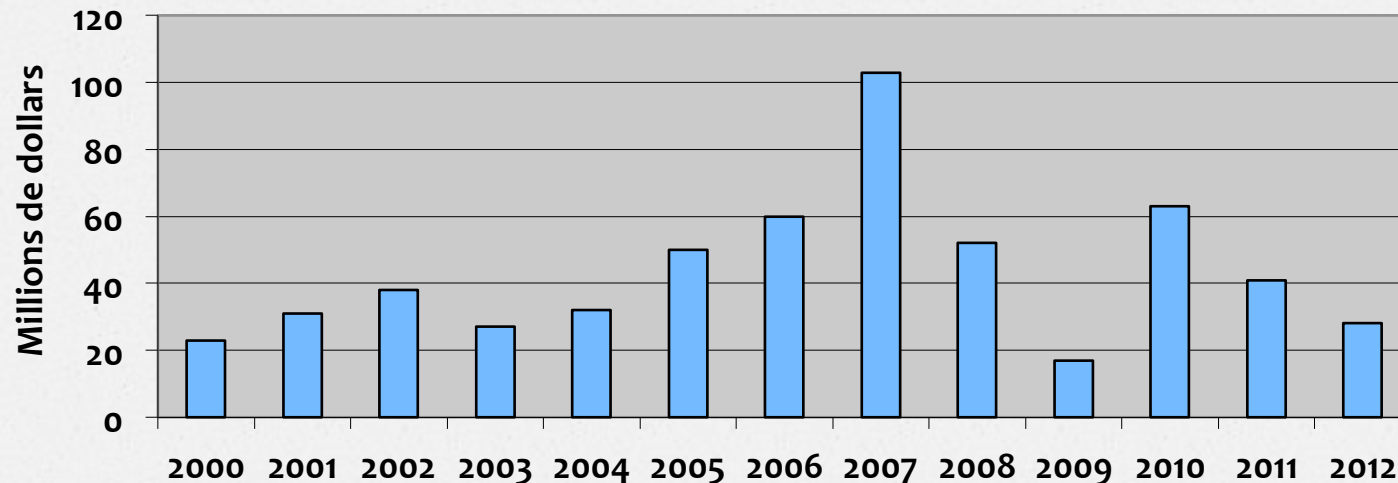
Indicateurs de santé financière



Source: États financiers de l'Université 2012

Plus de 10 ans d'excédents accumulés du budget d'opérations

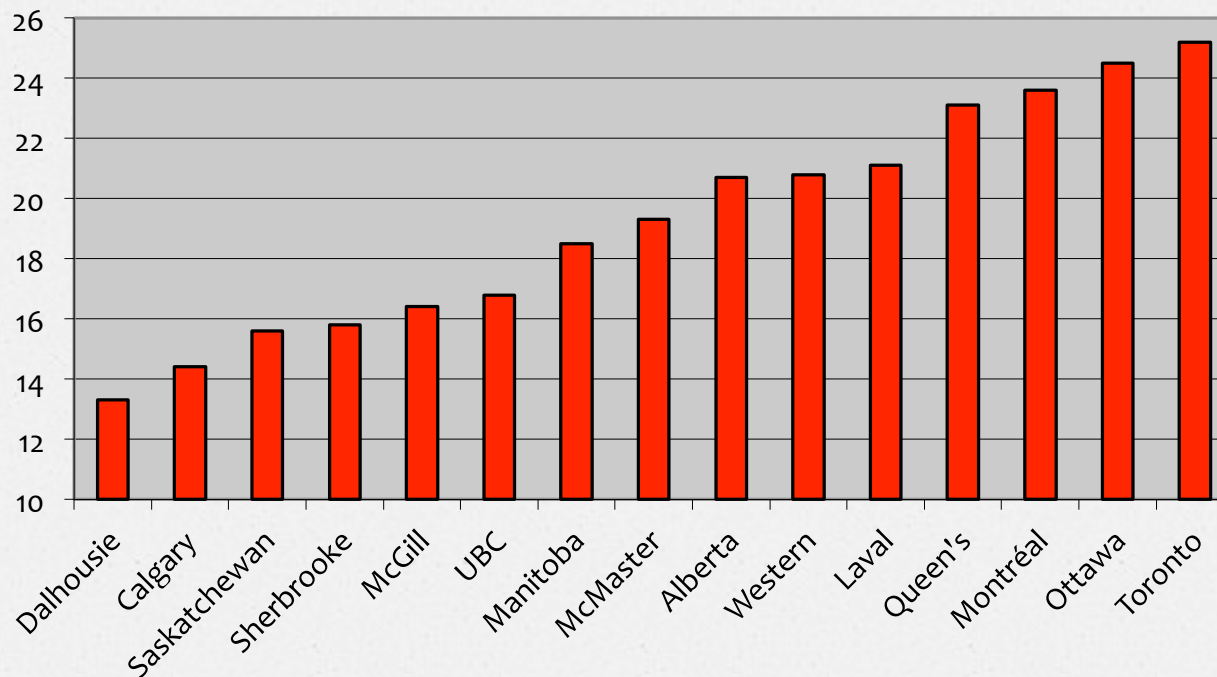
Excédent(déficit) du budget d'opérations 2000-2012



Sources: États financiers de l'Université 2000-2012

Choix de l'employeur = un ratio étudiants/professeur très élevé

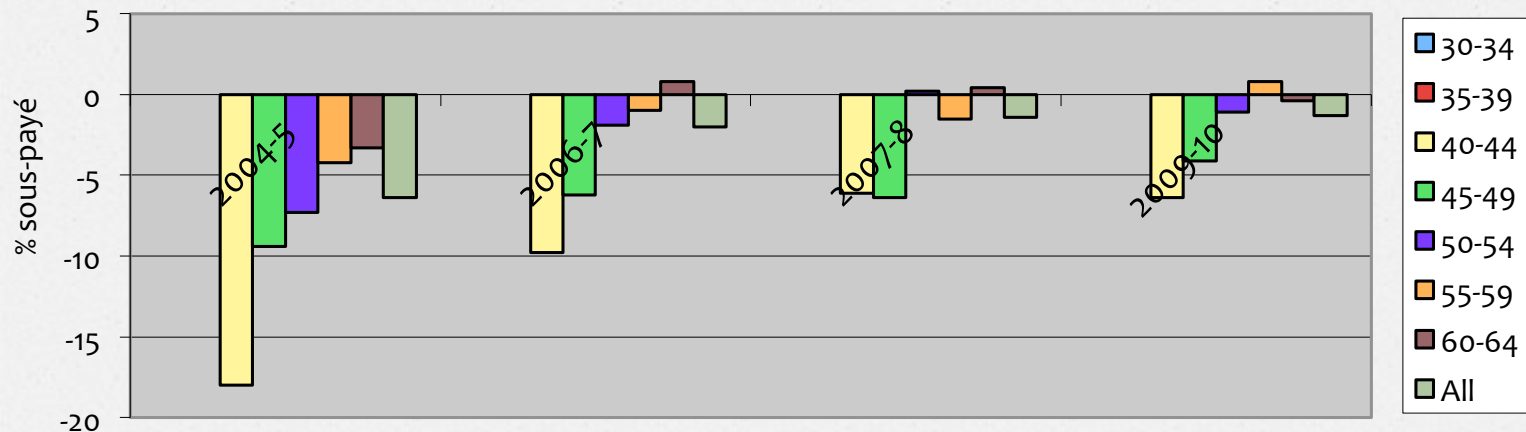
Ratios étudiants/professeur des universités avec faculté de médecine et doctorats (Maclean's Magazine 2012)



Source: McLean's Magazine 2012

Choix de l'employeur = salaires uOttawa plus bas que ceux des comparateurs

Différence (en pourcentage) entre les salaires de professeur titulaire à uOttawa et les salaires moyens de professeur titulaire pour les universités du groupe comparateur (par âge et année)

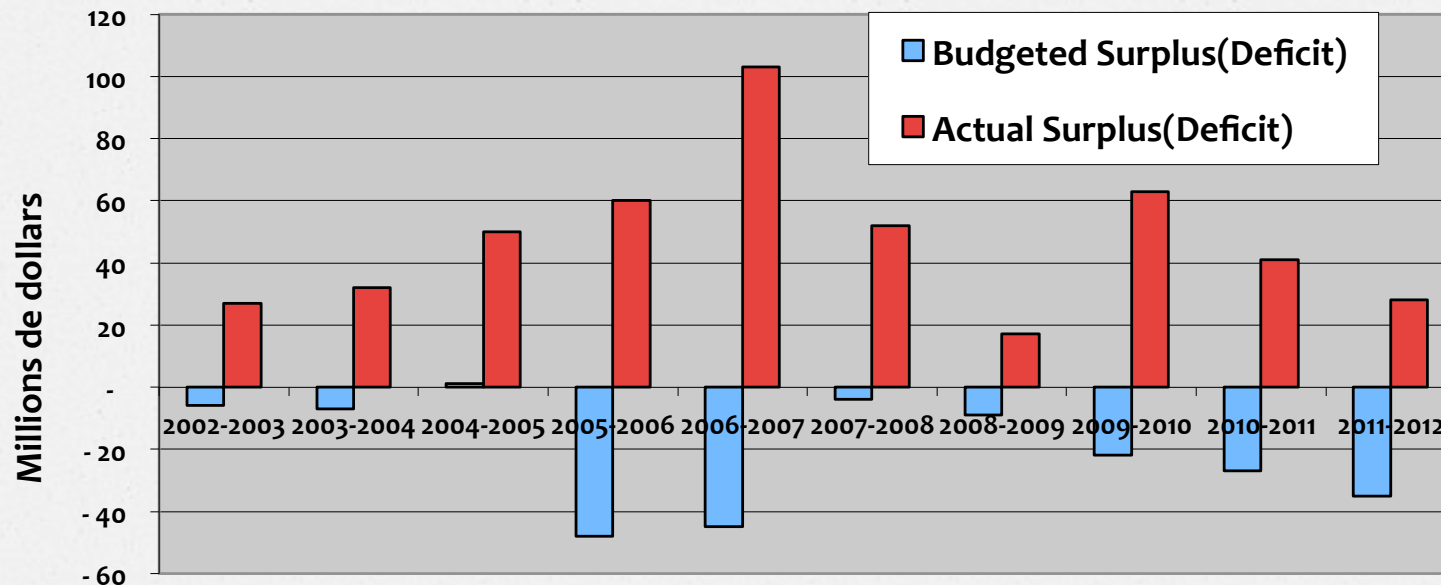


Universités du groupe comparateur: Carleton, Guelph, Laurier, McMaster, Queen's, Western et Windsor.

Source: sondage StatsCan sur les salaires universitaires, 2010

Sous-estimation systématique des excédents budgétaires de l'Université

Excédent(déficit) budgété vs excédent(déficit) réel 2002-2013

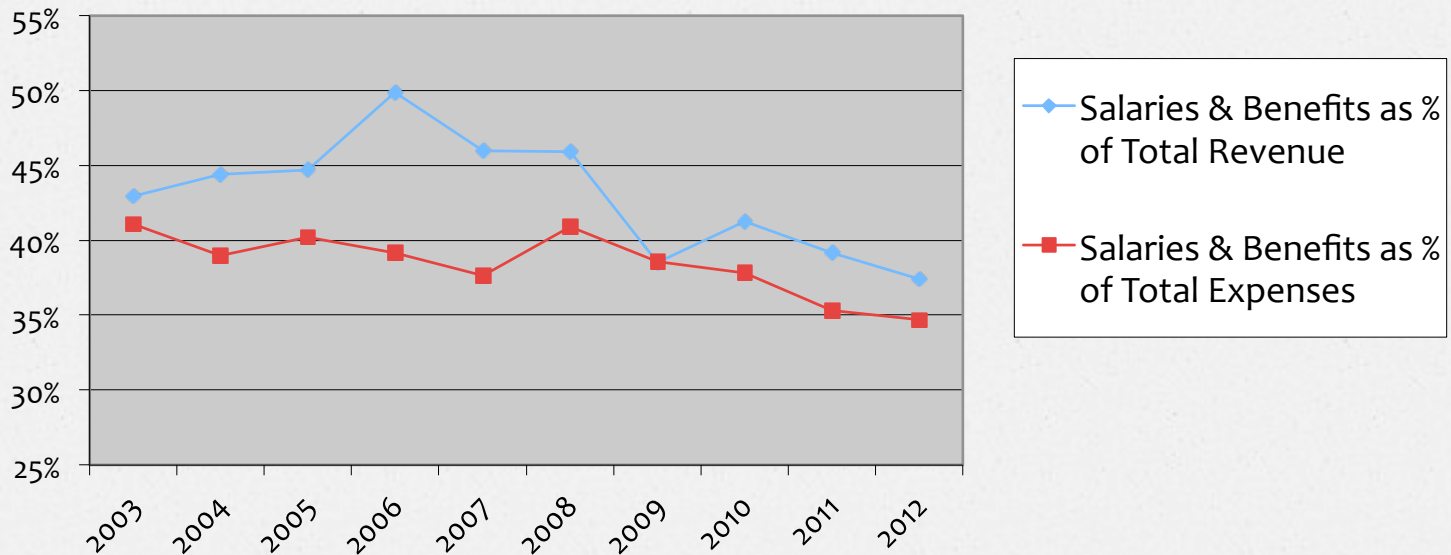


- En moyenne, les excédents ont été sous-estimés de 68 millions de dollars par année dans les budgets approuvés de l'Université;
- Différence cumulée de 676 millions de dollars en 10 ans.

Sources: États financiers et budgets de l'Université 2002-2013

Salaires et avantages représentent un plus faible % des revenus totaux et des dépenses totales

Salaires et avantages en % des revenus et dépenses,
2003-2012



- Salaires et avantages ont diminués de 5 points en % des revenus totaux depuis 2008

Sources: États financiers de l'Université 2004-2012

À retenir au sujet de la situation financière réelle de l'Université

- o L'Université est en excellente situation financière;
- o Excédents budgétaires accumulés au cours des 12 dernières années représentent plus de 550 millions de dollars;
- o L'employeur possède actuellement des liquidités de plus de 300 millions de dollars, dont seulement 1/3 est juridiquement lié à des engagements spécifiques;
- o Contradiction systématique entre les prévisions budgétaires (déficit appréhendé) et les états financiers vérifiés (excédents répétés);
- o Salaires et bénéfices représente un pourcentage plus faible des revenus totaux et des dépenses totales + ils demeurent plus bas que ceux des comparateurs.



Réforme du régime de retraite

Réforme du régime de retraite

- Pour le moment, l'employeur n'a pas encore fait la démonstration que le régime de retraite souffre d'un problème structurel ou de design significatif nécessitant une réforme permanente;
- Au contraire, en se basant sur l'expertise externe indépendante (actuaire et avocat-conseil) que nous avons retenue pour vérifier tous les chiffres et postulats de l'employeur, nous croyons que le régime de retraite fait face à un enjeu actuariel temporaire qui se résoudra en trois ans;
- *En ce sens, nous n'appuierons pas ni n'accepterons de réforme permanente qui augmenterait les contributions de nos membres et/ou réduirait leurs rentes à la retraite;*

Réforme du régime de retraite

- o Déficit de solvabilité est créé par un calcul artificiel imposé par une loi du gouvernement ontarien;
- o Il peut être facilement résolu par l'employeur, qui est juridiquement le seul responsable de ce déficit et en excellente situation financière;
- o Bien que le déficit de solvabilité doive être résolu par l'employeur, et l'employeur seul, l'APUO et les autres syndicats touchés vont néanmoins poursuivre la discussion avec l'employeur pour s'assurer de la viabilité financière à long terme du régime de retraite (soit le véritable enjeu financier d'une réforme du régime).

À retenir au sujet de la réforme du régime de retraite

- o L'employeur n'est pas préoccupé par la viabilité à long terme du régime de retraite, mais plutôt par la diminution des contributions qu'il doit y faire;
- o L'employeur veut augmenter les contributions des membres pour diminuer proportionnellement ses propres contributions;
- o Le déficit de solvabilité est la responsabilité juridique de l'employeur, ce n'est pas une responsabilité partagée, et il possède la capacité financière de le régler de plusieurs façons;
- o Il n'y a pas de problème structurel avec le régime de retraite, mais plutôt un enjeu actuariel temporaire.

Négociations collectives

Négociations collectives

- o Les séances de négociation ont lieu chaque mercredi et vendredi;
- o L'employeur prétend toujours vouloir des négociations efficaces, afin de les conclure dès juin...
- o ... mais, l'employeur veut également une entente sur la réforme du régime de retraite pour conclure les négociations;
- o L'équipe de l'APUO est extrêmement bien préparée et très efficace – excellente coordination et imputabilité envers le Comité exécutif;

Négociations collectives

- o Gestion de risque responsable exige de se préparer pour toutes les alternatives, bien que notre objectif et préférence demeurent une entente négociée;
- o À cette fin, nous allons créer une banque de données avec des informations additionnelles pour contacter plus efficacement les membres, particulièrement lors des périodes durant lesquelles plusieurs n'ont pas accès à leur courriels uOttawa ou leurs bureaux;
- o Particulièrement important durant l'été qui s'en vient où nous pourrions avoir à faire une mise à jour et créer un dialogue rapide avec tous les membres, au fil des développements à la table de négociation;

À retenir au sujet des négociations collectives en cours

- o L'employeur tente d'imposer sa réforme du régime de retraite en (1) mettant unilatéralement sur la glace le groupe de travail employeur/syndicats qu'il a lui-même relancé l'été dernier et en (2) introduisant l'enjeu à chaque table de négociation, prise individuellement, pour briser la solidarité intersyndicale et coincer l'équipe la plus faible;
- o L'équipe de l'APUO est à la hauteur du défi et la coordination avec le Comité exécutif est excellente;
- o Toutes les options sont sur la table et la suite des choses est imprévisible – il faut se préparer en conséquence pour assurer la qualité de l'éducation et des conditions de travail justes et équitables.

Défis, enjeux, actions et moyens

Principaux défis et enjeux 2013-2014

- Permanence et promotion, en commençant par (mais sans s'y limiter) les décisions du Comité mixte;
- Administration centrale a transféré le “coût” du régime de retraite aux facultés, c'est-à-dire que le “coût” du régime de retraite est maintenant devenu la justification universelle pour:
 - Augmenter les droits de scolarité;
 - Amputer le soutien à la recherche et l'enseignement;
 - Lancer un examen de programmes pour éliminer certains programmes et les postes qui s'y conjuguent.

Actions et moyens proactifs

- o Cellule de gestion de crise (CGC) temporaire pour faire face au second enjeu – les dernières actions de l'employeur correspondent à “Créer une crise et éviter tout blâme”;
- o Réunions régulières avec les autres syndicats représentant des membres du régime de retraite pour partager expertise et préoccupations, de même que pour développer une stratégie et des actions communes envers une éventuelle réforme du régime de retraite;
- o Réunions aux 3 semaines avec tous les syndicats sur le campus et les deux associations étudiantes pour partager information et préoccupations au sujet de tout ce qui touche la vie universitaire – communauté de vision et d'intérêts.

À venir prochainement

- o Communication pour créer la banque de données avec les informations de contact additionnelles des membres;
- o Communication sur la situation financière réelle de l'Université (graphiques et données);
- o Communications sur l'état du régime de retraite et sa réforme éventuelle:
 - o Q et R;
 - o 3 PPT au sujet d'enjeux distincts;
- o Bulletin de négociation;
- o Nouveau Bulletin de griefs.