



POLITIQUE DE L'APUO SUR LA QUESTION DES PROFESSEUR.E.S
CENTRÉ.E.S SUR L'ENSEIGNEMENT (PCE)

Adoptée par le Comité exécutif de l'APUO, mars 2016

(Basée sur les recommandations du groupe de travail stratégique
 de l'APUO sur les PCE, février 2016)

SECTIONS

I - CONTEXTE	2
II - QUESTIONS ESSENTIELLES	3
III - CONTEXTE FACTUEL CONCERNANT LES PCE.....	3
IV - ÉVALUATION DES ARGUMENTS AVANCÉS EN FAVEUR DES PCE	7
V - RECOMMANDATIONS À L'APUO	15
BIBLIOGRAPHIE	17
ANNEXE	18

I - CONTEXTE

- Dans chacune des trois dernières rondes de négociations, l'employeur a proposé la création d'une nouvelle catégorie de professeur.e.s permanent.e.s appelé.e.s à se concentrer presque exclusivement sur l'enseignement. Le coeur des propositions de l'employeur est demeuré essentiellement le même au cours des trois rondes : un certain nombre de nouveaux postes de professeur.e.s menant à la permanence serait identifié en tant que postes « PCE » avec une charge d'enseignement répartie sur 3 sessions et représentant 200 % de la charge d'enseignement normale (jusqu'à 8 cours par année). Ces postes auraient une rémunération et un avancement en carrière de professeur.e.s réguliers/ères (bien que les critères de permanence et promotion reflèteraient l'accent mis sur l'enseignement – notamment en exigeant que les personnes détenant ces postes fassent la preuve d'un enseignement « exceptionnel » pour obtenir permanence et promotion).
- La proposition de l'employeur créerait une nouvelle catégorie de professeur.e.s PCE détenant la permanence (sous les nouvelles conditions de travail décrites ci-dessus) qui coexisterait avec la catégorie traditionnelle de professeur.e.s détenant la permanence (sous les conditions de travail actuelles).
- Durant la préparation des rondes de négociations de 2012, 2013 et 2015, l'APUO et ses membres ont discuté de cette question à plusieurs reprises (notamment au moyen de sondages des membres, au Comité de négociations collectives, au Comité exécutif, au sein de l'équipe de négociation, au Conseil d'administration et lors des assemblées générales spéciales portant sur les priorités de négociations de l'APUO).
- Dans tous les cas, les comités de l'APUO ont voté à l'unanimité de rejeter la catégorie de postes PCE.
- Les sondages des membres de l'APUO ont également montré de manière récurrente que les membres rejettent massivement l'idée des PCE.
- Enfin, lors des assemblées générales spéciales de l'APUO portant sur les priorités de négociations en 2013 et 2015, les membres de l'APUO ont voté massivement contre la création des PCE (à plus de 90 % en 2013 et 2015).
- Lors de l'assemblée générale de 2015, certains membres ont suggéré que l'APUO élabore davantage les fondements de sa position.
- La présidente de l'APUO a donc convoqué un groupe de travail stratégique pour examiner cette question et faire rapport au Comité exécutif de l'APUO. Du mois de décembre 2015 au mois de février 2016, la question des PCE a été examinée et discutée de façon exhaustive au sein du groupe de travail. À la fin du mois de février 2016, le groupe de travail a rendu à l'exécutif de l'APUO un rapport détaillé sur la question, en incluant des recommandations claires.
- L'exécutif de l'APUO a ensuite discuté du rapport et adopté ses recommandations en tant que politique de l'APUO au mois de mars 2016.

- Ce rapport présente donc un aperçu et une explication de la politique de l'APUO concernant la question des PCE à l'Université d'Ottawa.

II - QUESTIONS ESSENTIELLES

1. L'APUO devrait-elle conserver ou devrait-elle réviser sa politique actuelle (démocratiquement élaborée et approuvée) contre la création de postes PCE à l'Université d'Ottawa ?
2. En conséquence, comment l'APUO devrait-elle répondre à la proposition actuelle de l'employeur lors de la prochaine ronde de négociations ?
3. Quelles sont les raisons appuyant les recommandations du groupe de travail ?

III - CONTEXTE FACTUEL CONCERNANT LES PCE

- **Aucun syndicat de professeur.e.s au Canada n'a pris position en faveur de tels postes.**

Dans tous les cas, la création de postes PCE a été le résultat des priorités de négociation de l'employeur. Là où ces postes existent, ils ont vu le jour uniquement parce que les employeurs ont réussi à faire plier les associations et les syndicats de professeur.e.s.

- **Le regroupement national de recherche et de défense des droits des professeur.e.s – l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) – continue de recommander sans équivoque que les syndicats de professeur.e.s refusent la création de postes PCE.**

L'ACPPU s'est toujours opposée à la création des postes PCE. Cette position a été réitérée à nouveau dans sa plus récente publication sur le sujet (*Actualités en négociation de l'ACPPU. Postes axés principalement sur l'enseignement*, janvier 2016). Les arguments de l'ACPPU sont nombreux (plusieurs seront passés en revue dans le présent document).

- **Un des problèmes principaux avec les postes PCE est qu'ils rompent le lien essentiel entre la recherche et l'enseignement d'une manière qui risque de mettre en péril la mission centrale et la nature de l'enseignement universitaire.**

Comme le souligne l'ACPPU, le lien entre la recherche et l'enseignement est l'une des principales caractéristiques distinctives des universités : « L'ACPPU adhère à un principe fondamental suivant lequel le travail académique est une combinaison d'enseignement, de recherche et de service, et l'enquête critique menée à des fins de découverte ou d'application est essentielle à celle qui guide l'enseignement. » (*Actualités en négociation de l'ACPPU*, janvier 2016, p. 9). Par conséquent, le dernier énoncé de principes de l'ACPPU renferme également une mise en garde : « la séparation des responsabilités académiques, et particulièrement la séparation de l'enseignement et de la recherche, conduisent à

l'appauvrissement de la qualité de l'éducation et de l'enseignement. L'ACPPU demeure fidèle au principe selon lequel la mission des établissements d'enseignement à l'égard de l'épanouissement des activités savantes et de l'enquête critique est tributaire de l'imbrication de la recherche et de l'enseignement dans le tissu universitaire » (*Actualités en négociation de l'ACPPU*, janvier 2016, p. 1) et conclut que « la multiplication des postes axés principalement sur l'enseignement remet sérieusement en cause ce principe. » (*Actualités en négociation de l'ACPPU*, janvier 2016, p. 9).

Dans le contexte de l'Université d'Ottawa, il n'y a aucun doute que la proposition de l'employeur de créer des postes avec une charge d'enseignement répartie sur trois sessions et représentant 200 % de la charge d'enseignement normale (jusqu'à huit cours par année) équivaldrait à rompre le lien entre la recherche et l'enseignement. L'APUO et l'ACPPU s'entendent à ce sujet, tout comme les professeur.e.s à durée limitée continue (maintenant appelé.e.s professeur.e.s à engagement spécial continu, ou PESC) que nous avons consulté.e.s pendant le travail préparatoire aux négociations (la charge d'enseignement des PESC est d'environ 150 % de la charge normale d'enseignement et varie selon les facultés et départements).

- **Un problème tout aussi crucial est que l'introduction des PCE crée généralement un système à deux vitesses caractérisé par une profonde inégalité, un biais de genre et nombre d'autres dynamiques négatives en milieu de travail académique.**

Un des principes fondamentaux de l'APUO est l'importance d'un milieu de travail juste et équitable où les conditions de travail de ses membres sont relativement similaires et où l'inégalité est minimisée le plus possible. L'introduction des postes PCE menace d'affaiblir ce principe.

Selon l'ACPPU, l'introduction et la multiplication des postes PCE menace « la culture d'enquête critique qui est la marque de l'université [et] reflète un modèle fondamentalement injuste en ce qu'elle crée un système universitaire à deux vitesses, dans lequel certains seulement sont des citoyens académiques de plein exercice » (*Actualités en négociation de l'ACPPU*, janvier 2016, p. 2).

Par exemple, les recherches et les sondages montrent invariablement que les titulaires de ces postes sont généralement considérés et traités comme des « citoyens de deuxième classe », même lorsque leur rémunération et leur progression en carrière sont à peu près les mêmes que celles des professeur.e.s réguliers/ères. Cela est particulièrement le cas dans les établissements qui se considèrent comme étant « centrés sur la recherche ». (Rowland, 2012).

Les recherches soulignent également qu'étant donné que les femmes sont beaucoup plus nombreuses à les occuper, les postes PCE ont aussi pour effet d'accroître les inégalités hommes-femmes en créant une situation où la plupart de ces « citoyens de deuxième classe » sont des femmes (Baker 2012 ; Ceci et Williams 2011 ; Fletcher et al. 2007).

Des rapports produits par d'autres syndicats de professeur.e.s au Canada soulignent également que la création des postes PCE mène habituellement à des tensions importantes au sein des départements et facultés, puisque les conditions de travail (et les intérêts qui y

sont liés) des différents types de membres s'entrechoquent. Par exemple, compte tenu de leur charge d'enseignement plus importante, est-ce que les PCE ont la priorité sur les professeur.e.s réguliers/ères en matière de choix de cours ? Ou, à l'inverse, sont-ils/elles traité.e.s comme des professeur.e.s de deuxième classe, destiné.e.s aux cours les moins désirés et les moins spécialisés ? Les différences d'attentes en vue d'obtenir la permanence provoquent-elles du ressentiment entre les différentes classes de professeur.e.s ? (Hanson, Mann et Kramer, 2016).

Les syndicats de professeur.e.s canadiens rapportent également que les conditions de travail différentes des deux catégories de professeur.e.s entraînent généralement des différences et des tensions importantes entre les priorités de négociation des PCE et des professeur.e.s réguliers/ères. Cela signifie souvent qu'une grande partie de l'énergie de mobilisation et du pouvoir de négociation de ces syndicats se trouve fragmentée et divisée au profit de l'employeur. Par exemple, les syndicats signalent qu'ils doivent souvent passer énormément de temps à combattre l'exploitation qui caractérise les conditions de travail des PCE, ce qui dilue la capacité globale d'obtenir des améliorations pour tous les membres. En outre, les employeurs utilisent délibérément la stratégie du « diviser pour régner » afin d'affaiblir le pouvoir des syndicats. Cela conduit généralement à des résultats de négociation inférieurs à la normale, tant chez les professeur.e.s réguliers/ères que pour les PCE (Downes, 2015).

Il y a tout lieu de croire que de telles dynamiques se produiraient également à l'Université d'Ottawa, compte tenu notamment des stratégies et comportements de l'employeur en ce qui concerne les professeur.e.s à engagement spécial continu (PESC), les professeur.e.s à durée limitée continue (PDLC), les professeur.e.s remplaçant.e.s à durée limitée (PRDL) et les chargé.e.s de cours en sciences (CCS).

➤ **Il n'y a aucune preuve scientifique que ces postes mènent à de meilleurs résultats éducatifs que les postes réguliers.**

Étant donné que l'employeur propose un changement radical au nom de la qualité de l'enseignement, c'est à lui de démontrer que ce changement mènerait à des résultats significativement supérieurs à ceux que l'on obtiendrait en embauchant plus de professeur.e.s réguliers/ères.

Cependant, l'employeur a été incapable de faire une telle démonstration.

En fait, une revue de la littérature savante montre qu'il n'y a aucune preuve scientifique crédible suggérant que les PCE offrent une éducation de meilleure qualité ou de meilleurs résultats que les programmes offerts par des professeur.e.s réguliers/ères dont la charge de travail comprend tant des responsabilités de recherche que des responsabilités d'enseignement. En effet, l'essentiel de la littérature savante (dont les sources citées précédemment) souligne les très nombreux problèmes entraînés par les transformations structurelles liées aux postes PCE.

En général, les seuls travaux qui appuient l'idée d'introduire des PCE sont produits par des organisations étroitement liées aux intérêts de l'employeur – notamment le Conseil ontarien

de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES)¹. Cependant, même ces travaux ont été incapables de produire des preuves concrètes démontrant que les PCE offrent une qualité d'éducation supérieure à celle offerte par les professeur.e.s réguliers/ères.

- **Les syndicats de professeur.e.s peuvent s'opposer avec succès à l'introduction de ces postes. L'APUO est particulièrement bien placée pour continuer à le faire.**

L'ACPPU cite Queens et Regina comme deux universités où les syndicats ont résisté avec succès à l'introduction de ces postes.

L'ACPPU souligne également que les négociations de l'APUO en 2013 furent particulièrement couronnées de succès. L'APUO a non seulement résisté à l'introduction des postes PCE, mais elle est parvenue à négocier l'obtention de nouveaux postes de professeur.e.s réguliers/ères.

Étant donné que l'introduction des postes PCE serait le plus important changement aux conditions de travail à l'Université d'Ottawa en 50 ans, l'employeur doit prendre en considération que la barre est placée très haute pour amener l'APUO à accepter de tels postes.

- **Le seul avantage réel offert par les PCE, en comparaison de l'embauche de professeur.e.s réguliers/ères, est qu'ils réduisent les coûts pour l'employeur en exploitant des professeur.e.s qui font face à un marché de l'emploi très difficile.**

¹ Le COQES est un organisme du gouvernement de l'Ontario relevant du Ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (MFCU), créé et financé uniquement par le gouvernement de l'Ontario et dont les intérêts correspondent fortement aux intérêts de l'employeur. Les pressions institutionnelles qui alignent sa perspective sur celles du gouvernement et de l'employeur sont renforcées par le fait que sa haute direction et son conseil d'administration sont composés presque entièrement par d'ancien.ne.s cadres supérieurs universitaires (par exemple, son PDG a été recteur de l'Université de Calgary pendant neuf ans et vice-recteur à McMaster University, alors que quatre des six membres de son conseil d'administration ont été recteurs ou vice-recteurs) ou des fonctionnaires travaillant pour le gouvernement de l'Ontario. C'est donc une organisation dont la perspective soutient systématiquement les intérêts du gouvernement et de l'employeur.

IV - ÉVALUATION DES ARGUMENTS AVANCÉS EN FAVEUR DES PCE

Argument en faveur des postes PCE : Les PCE contribuent à l'amélioration de la qualité de l'éducation.

Réponses de l'APUO :

- Tel que souligné précédemment, ni l'employeur ni les organisations patronales en faveur des PCE n'ont été en mesure de présenter des preuves solides indiquant que la création de postes PCE améliore davantage la qualité de l'éducation que l'embauche de plus de professeur.e.s réguliers/ères.
- Qui plus est, non seulement la revue de la littérature savante sur la question ne soutient pas l'argument de l'employeur, elle suggère en fait le contraire – la création de postes réguliers combinant recherche et enseignement est ce qui distingue et définit l'environnement éducatif universitaire; cela doit être renforcée plutôt que diluée.
- Au cours des dernières rondes de négociations, l'APUO a présenté de nombreuses propositions sur les façons d'accroître la qualité de l'éducation à l'Université d'Ottawa. Cependant, l'employeur les a pratiquement toutes rejetées.

Argument en faveur des postes PCE : Des postes semblables existent déjà dans plusieurs autres universités en Ontario.

Réponses de l'APUO :

- Ce fait n'est ni un argument en faveur ni un argument contre la création de postes PCE. Par exemple, le fait que presque toutes les autres universités en Ontario sont unilingues n'est pas un argument pour l'élimination du caractère bilingue de l'Université d'Ottawa.
- Le fait que des postes PCE existent ailleurs signifie simplement que d'autres syndicats n'ont pas été en mesure de s'opposer avec succès à l'imposition de ces postes par les employeurs. Ceci n'est certainement pas une raison pour que l'APUO accepte de tels postes.

Argument en faveur des postes PCE : Il faut créer des PCE afin de réduire les coûts de l'enseignement à l'Université d'Ottawa.

Réponses de l'APUO :

- L'Université a mis de côté d'énormes excédents au cours des 15 dernières années et se trouve dans une excellente situation financière. Elle a actuellement plus de 800 millions de dollars en banque. À ce sujet, vous pouvez consulter le *Bulletin sur les finances, avril 2016* et la *Réponse de l'APUO à l'adoption du budget 2015-2016 par le Bureau des gouverneurs*, qui offrent un survol des excédents cumulés depuis 2002.

- Durant cette même période, l'Université d'Ottawa a choisi de sous-investir dans le recrutement de professeur.e.s réguliers/ères – malgré une croissance massive des inscriptions étudiantes – et de dépenser moins que ses pairs sur l'enseignement.
- Au cours des 15 dernières années, l'Université d'Ottawa a constamment affirmé faire face à d'importants déficits budgétaires alors qu'en réalité elle a affiché un excédent lors de 14 des 15 années.
- Ni des préoccupations financières d'urgence ni des contraintes financières structurelles ne sont des facteurs pertinents dans l'évaluation du caractère souhaitable ou non des postes PCE.

Argument en faveur des postes PCE : Puisque l'Université d'Ottawa a attribué de nombreuses chaires de recherche comportant un allègement de la charge d'enseignement de leurs titulaires, elle doit créer des postes PCE afin de compenser.

Réponses de l'APUO :

- Dans toute université, l'accent devrait être placé sur la qualité de l'enseignement et de la recherche.
- L'APUO reconnaît que l'employeur a consacré des ressources importantes pour accroître l'intensité de la recherche.
- L'APUO espère que l'employeur consacrera maintenant les ressources nécessaires (et disponibles) à l'amélioration de la qualité de l'éducation. La recherche scientifique démontre que l'embauche de professeur.e.s réguliers/ères est l'un des meilleurs moyens d'y parvenir. L'APUO a également soumis de nombreuses autres propositions visant à améliorer la qualité de l'enseignement à l'Université d'Ottawa. Jusqu'à présent, l'employeur a rejeté pratiquement toutes ces propositions.

Argument en faveur des postes PCE : L'embauche de professeur.e.s réguliers/ères dans certaines disciplines (particulièrement dans certaines disciplines des sciences) requiert des espaces supplémentaires de laboratoires. L'Université d'Ottawa n'a pas assez d'espace pour plus de professeur.e.s réguliers/ères dont le travail requiert de telles installations. Les postes PCE, puisqu'ils ne comportent pas de programmes de recherche, augmenteront le nombre de cours enseignés par des professeur.e.s permanent.e.s ou en voie de permanence tout en tenant compte des contraintes d'espace.

Réponses de l'APUO :

- C'est un fait qui ne s'applique qu'à un nombre très limité d'unités. La grande majorité des nouveaux professeur.e.s n'a pas besoin de ce type particulier d'espace.

- Même s'il est vrai que l'Université d'Ottawa fait face à des contraintes d'espace réelles comme campus situé au centre-ville, elle a néanmoins réussi à augmenter considérablement sa capacité physique au cours des 15 dernières années et compte plusieurs projets de construction en cours. En outre, il y a encore de l'espace sur le campus et l'Université a des projets d'expansion importants.

Argument en faveur des postes PCE : La majorité des membres de l'APUO est en faveur des postes PCE.

Réponses de l'APUO :

- Selon toute l'information disponible, la très grande majorité des membres de l'APUO est défavorable à la création de postes PCE.
- La question des PCE a été sondée, débattue et votée par toutes les instances de l'APUO au cours des cinq dernières années – y compris à plusieurs reprises par le comité des négociations collectives, le comité exécutif, le conseil d'administration et l'assemblée générale. En fait, il n'y a aucun doute que cet enjeu de négociation a été le plus débattu et analysé par l'APUO au cours des cinq dernières années.
- Au cours des négociations de 2013, l'enjeu fut étudié et débattu en profondeur par le comité des négociations collectives, le comité exécutif et le conseil d'administration – et la position contre la création des postes PCE a reçu un appui unanime lors des votes de chacune de ces instances.
- Lors de l'assemblée générale de 2013 portant sur les priorités de négociation de l'APUO, plus de 95 % des membres ont voté en faveur d'une motion de l'APUO contre la création de postes PCE.
- En 2015, dans le sondage des membres de l'APUO précédant les négociations, l'enjeu de la création des postes PCE ne s'est même pas classé parmi les 30 enjeux prioritaires identifiés par les membres. L'enjeu fut en fait soulevé par moins de 1 % des quelques 500 membres ayant répondu au questionnaire.
- Malgré ces résultats, l'enjeu a été à nouveau débattu par le comité de négociations collectives, le comité exécutif et le conseil d'administration. Encore une fois, les propositions de l'APUO (incluant la politique de 2013 contre les PCE) ont été maintenues dans leur intégrité.
- Lors de l'assemblée générale de 2015 portant sur les priorités de négociation de l'APUO, l'enjeu des postes PCE a été à nouveau soulevé et discuté et les membres ont voté très fortement en faveur des priorités de l'APUO.

Argument en faveur des postes PCE : Certains membres du corps professoral régulier souhaiteraient enseigner davantage et faire moins de recherche. La création de postes PCE

leur permettrait d'être mutés vers un poste leur permettant de se concentrer davantage sur l'enseignement.

Réponses de l'APUO :

- Conformément aux articles 22.2.1.6 et 22.2.1.7 de la convention collective, un.e professeur.e qui souhaite consacrer plus d'heures à l'enseignement et moins se concentrer à la recherche peut demander que sa charge d'enseignement soit augmentée et que les attentes concernant la recherche soient diminuées. Il est important de noter que ce processus requiert que le membre accepte la charge d'enseignement accrue – le/la doyen.ne ne peut pas imposer unilatéralement une charge d'enseignement accrue.
- Ainsi, il serait absurde que les membres actuels de l'APUO veuillent créer des postes PCE afin de pouvoir être mutés à de tels postes avec une charge d'enseignement répartie sur trois sessions et représentant 200 % de la charge d'enseignement normale (déterminée par le/la doyen.ne sans consultation du membre) plutôt que d'utiliser les dispositions actuelles de la convention collective (qui donnent déjà aux membres la possibilité d'augmenter leur charge d'enseignement d'une manière beaucoup plus raisonnable et avec plus de contrôle).

Argument en faveur des postes PCE : L'APUO devrait permettre à l'employeur de créer une nouvelle catégorie de postes PCE permanents afin d'assurer de meilleures conditions de travail aux PESC (auparavant appelé.e.s PDLC/PRDL/CCS) et/ou parce que certain.e.s pourraient vouloir poser leur candidature à de tels postes.

Réponses de l'APUO :

- Puisque cet argument a été au cœur de la stratégie de l'employeur au cours des trois dernières rondes de négociations et étant donné que l'histoire et la situation actuelle ont été faussées par des informations inexactes et incomplètes, de même que par des récits trompeurs propagés par l'employeur et quelques autres sources, nous avons rédigé un historique complet et une analyse de la situation qui se trouvent en annexe du présent document. Ainsi, ceux et celles qui voudraient en savoir davantage sur la situation actuelle et ses antécédents, ou encore ceux et celles qui ont été convaincus par l'argument de l'employeur dans le passé, devraient très certainement lire notre analyse détaillée en annexe. Cependant, en voici une version abrégée.
- L'APUO considère injustifiable que l'employeur ait lié les enjeux indépendants des conditions de travail des PESC/PDLC et de la création de postes PCE. Ce faisant, l'employeur a utilisé la sécurité d'emploi et les conditions de travail des PESC/PDLC (et auparavant les PRDL et les CCS) comme objets de marchandage dans le but de forcer l'APUO à accepter les postes PCE.
- Contrairement aux prétentions de l'employeur, c'est l'APUO qui a défendu vigoureusement les intérêts de ces membres au cours des 5 dernières années.

- L'APUO a une forte représentation PESC au sein de ses principaux comités (par exemple, 12 % du comité exécutif de 2015 et 17 % du comité stratégique sur les PCE étaient des membres PESC, alors que seulement 2 % des membres de l'APUO étaient des PESC).
 - Au cours des deux dernières rondes de négociations, l'APUO a soutenu que l'employeur pourrait aisément résoudre la question de la sécurité d'emploi des 30 membres occupant les postes de PRDL/CCS/PDLC par la création de 30 postes de professeur.e.s réguliers/ères menant à la permanence en utilisant les dispositions de la convention collective ayant trait aux mutations pour que les candidat.e.s PRDL/CCS/PDLC qualifié.e.s puissent être transféré.e.s à ces postes. L'employeur a refusé.
 - Sans être une solution parfaite, il s'agissait de la meilleure option dans les circonstances.
 - L'APUO a énergiquement tenté de convaincre l'employeur d'améliorer les conditions de travail des PESC lors des négociations de 2015-2016. Qui plus est, elle a réussi à obtenir une meilleure sécurité d'emploi pour les PESC (avec des contrats de 5 ans plutôt que de 3 ans) et un nouveau titre – deux enjeux prioritaires communiqués à l'APUO par les membres PESC.
- Cependant, l'APUO soutient sans équivoque que le fait d'introduire ou non une nouvelle catégorie de postes permanents PCE – ce qui serait le changement le plus important aux conditions de travail des professeur.e.s membres de l'APUO en 50 ans – représente une question de politique et de principe tout à fait particulière et fondamentale qui doit être évaluée et résolue sur la base de ses propres mérites. Il n'y a absolument aucun lien logique entre la question de la création de postes PCE et celle de savoir si les PESC (ou d'autres membres de l'APUO) méritent de meilleures conditions de travail. Il n'y a donc aucune raison qu'un tel lien soit fait durant les négociations.
 - Cela est particulièrement vrai parce que l'analyse de l'APUO suggère que l'introduction de postes PCE minerait des principes fondamentaux défendus par l'APUO (incluant la promotion de conditions de travail justes et équitables). Dans de telles conditions, prétendre que l'APUO devrait accepter la création de postes PCE et trahir ces principes serait une erreur.
 - En réalité, la seule raison pour laquelle les enjeux des postes PCE et des PESC/PDLC peuvent sembler liés tient à ce que l'employeur en a fait une stratégie de négociation bien spécifique. En fait, mettre en lien deux questions sans rapport est une tactique de négociation classique. Cependant, il est essentiel de comprendre qu'il ne s'agit de rien d'autre que d'une tentative de l'employeur d'acheter l'APUO et ses membres en ciblant ceux et celles de nos membres qui ont le moins de sécurité d'emploi. Bien que l'employeur soit libre de lier des enjeux lors des négociations, l'APUO considère que la décision de l'employeur de prendre ainsi en otage les PESC/PDLC est injustifiable.

- En réponse à cette stratégie, il est évident que la meilleure chose que l'APUO et ses membres puissent faire est de traiter ces deux enjeux comme étant totalement séparés.
- Plus vite l'employeur comprendra que l'APUO ne prendra aucune décision sur les postes PCE en se faisant acheter, plus vite l'employeur et l'APUO pourront (a) avoir une discussion de principe au sujet des postes PCE et (b) discuter des améliorations à apporter aux conditions de travail des PESC en fonction de leurs propres mérites.
- Dans ce contexte, l'APUO tient également à travailler à la mise en place de moyens constructifs d'appuyer les efforts de l'Association des Professeur.e.s à Temps Partiel de l'Université d'Ottawa (l'APTPUO) visant à améliorer leurs conditions de travail.

Argument en faveur des postes PCE : En n'étant pas ouverte à l'idée des postes PCE, l'APUO se montre intransigeante et est de mauvaise foi.

Réponses de l'APUO :

- Ce point de vue dénature profondément le rôle de l'APUO, le fonctionnement des négociations et ce que signifie avoir des positions de principe claires et fermes.
- Le rôle de l'APUO est de définir et de défendre des principes fondamentaux et des politiques qui à la fois reflètent les meilleurs intérêts de ses membres et qui sont appuyés par la majorité de ses membres.
- L'APUO a fort bien rempli ce rôle au cours des 5 dernières années. En fait, la question des postes PCE a très certainement été l'enjeu le plus discuté, analysé, débattu, sondé et reconsidéré à l'APUO lors de la dernière décennie. Loin d'agir de manière intransigeante, l'APUO a élaboré et validé cette politique de manière rigoureusement réfléchie et démocratique.
- Qui plus est, l'APUO n'a aucunement été « intransigeante » dans ses rapports avec l'employeur sur cette question. Au contraire, elle a agi de manière à refléter fidèlement sa politique sur la question des postes PCE.
- Comme la plupart des membres le savent probablement, bien qu'il ait été clairement informé de la position défavorable de l'APUO sur les PCE, l'employeur a encore une fois ramené la question à la table de négociations en 2015-2016. L'APUO a répondu à cette initiative de manière très juste. Elle n'a pas refusé à l'employeur la chance de présenter sa proposition. Nous avons écouté les arguments en faveur des PCE avancés par l'équipe de négociation de l'employeur. Nous leur avons demandé de clarifier certaines questions demeurées imprécises. Nous avons même poussé l'évaluation de la position de l'employeur très loin. En convoquant ce groupe de travail stratégique sur les PCE, l'exécutif a demandé à un groupe de membres de l'APUO (dont aucun ne figurait sur l'équipe de négociation et dont la plupart ne siégeaient pas sur l'exécutif) de considérer cette question à nouveau (et cela malgré le fait que l'exécutif avait déjà un mandat fort et une politique claire sur les PCE). Loin d'être intransigeants, les processus d'analyse mobilisés par l'exécutif et l'équipe de négociation de

l'APUO pour évaluer la proposition de l'employeur allaient bien au-delà de toutes attentes raisonnables.

- L'affirmation selon laquelle l'APUO a été « intransigeante » et a refusé de discuter ou négocier au sujet des postes PCE est donc complètement fausse.
- En fait, si une partie a fait preuve d'« intransigeance » sur cette question, c'est bien l'employeur. En déposant une proposition à peu près identique lors de chacune des trois dernières rondes malgré les refus non équivoques et répétés des membres de l'APUO, c'est l'employeur qui a refusé d'écouter et de respecter la position clairement formulée par les membres de l'APUO.
- En outre, il est important de se rappeler que c'est l'employeur qui cherche à introduire une nouveauté. Cela est important parce que, tel que mentionné précédemment, en contexte de relations du travail, la partie qui cherche à introduire une nouveauté doit satisfaire un seuil de justification beaucoup plus élevé que la partie qui défend le statu quo. Par conséquent, si une partie peut être accusée d'être intransigeante, de ne pas être à l'écoute et de ne pas être intéressée par la recherche créative d'une solution mutuellement acceptable, c'est l'employeur. L'employeur aurait facilement pu approcher l'APUO pour voir s'il y avait d'autres moyens d'atteindre certains de ses objectifs fondamentaux ou pour modifier sa proposition de manière à la rendre plus acceptable. Cela n'a pas été fait.

Argument en faveur des postes PCE : Créer une catégorie de postes PCE permettrait d'accorder une attention accrue au Scholarship of Teaching and Learning.

Réponses de l'APUO :

- Le *Scholarship of Teaching and Learning* (SoTL) constitue un domaine de recherche universitaire en croissance depuis plusieurs décennies. C'est notamment de plus en plus le cas dans les sciences, où l'on a constaté l'importance de faire des recherches sur les diverses options pédagogiques en matière d'enseignement scientifique.
- Cependant, la recherche en SoTL et les postes PCE sont bien distincts et pas forcément liés.
- Par exemple, un.e professeur.e régulier/ère en sciences peut avoir une expertise en SoTL et un programme de recherche axé sur l'étude de l'enseignement et de la communication scientifique, alors qu'un.e collègue de la même unité peut avoir un programme de recherche axé sur l'étude de questions scientifiques fondamentales relatives à la nature de la matière ou à l'évolution biologique. Ces deux professeur.e.s ont des conditions de travail leur permettant de mener un programme de recherche très solide qui est lié et contribue de diverses manières à leur enseignement.
- En revanche, il ne va aucunement de soi que les PCE soient des spécialistes de la recherche en SoTL. Les PCE enseigneraient davantage que les professeur.e.s réguliers/ères. Toutefois, dans la plupart des facultés, il n'y a pas de raison de croire que les unités académiques recruteraient des PCE avec des intérêts de recherche en SoTL plutôt qu'en d'autres

domaines. En fait, puisque les PCE n'auraient pas vraiment de temps pour des activités de recherche, il est peu probable qu'ils auraient un profil de recherche solide en quelque matière que ce soit – qu'il s'agisse de la chimie organique, des relations internationales, de la philosophie des sciences ou du SoTL.

- La question est peut-être un peu déroutante dans certaines facultés de l'Université d'Ottawa, puisque plusieurs des PESC en sciences ont des intérêts de recherche en SoTL. Cependant, cela reflète tout simplement les décisions spécifiques qui ont été prises par la Faculté des sciences à l'époque où ces postes ont été créés. Cela n'établit aucunement un lien logique entre SoTL et PCE. Il n'y a aucune raison pour laquelle la Faculté des sciences ne pourrait pas embaucher des professeur.e.s réguliers/ères avec une expertise de recherche en SoTL.
- En fait, toute unité académique peut faire d'une expertise de recherche en SoTL le critère pour un nouveau poste régulier menant à la permanence. Les postes PCE ne sont aucunement nécessaires pour cela. De plus, étant donné que les postes PCE n'ont pour l'essentiel aucune composante de recherche, ils ne permettraient pas le développement de la recherche en SoTL.

V – RECOMMANDATIONS À L'APUO

1. L'APUO devrait maintenir et défendre vigoureusement sa politique actuelle de refus de la création de postes PCE.

- Les postes PCE briseraient le lien crucial entre recherche et enseignement et risqueraient ainsi de miner la mission fondamentale de l'université.
- Il n'y a aucune preuve scientifique que les PCE améliorent la qualité de l'éducation.
- Les postes PCE créeraient un système à deux vitesses qui introduirait fort probablement des dynamiques négatives dans le milieu de travail.
- Les postes PCE augmenteraient probablement aussi les inégalités formelles et informelles entre hommes et femmes d'une manière incompatible avec la politique d'égalité et d'équité de l'APUO.
- Les membres actuels du corps professoral de l'APUO ont déjà une grande souplesse pour accroître la portion enseignement de leur charge de travail si désiré.
- Il y a de nombreuses façons d'améliorer la qualité de l'éducation (dont beaucoup ont été proposées par l'APUO) si l'employeur est véritablement intéressé à le faire.
- Sur base de l'expertise qu'elle acquise sur cette question au cours des 20 dernières années, l'ACPPU recommande sans équivoque de refuser ce type de postes.

2. L'APUO devrait continuer à s'opposer à la création de postes PCE.

- L'APUO devrait expliquer avec clarté et cohérence le raisonnement à la base de son refus des postes PCE. L'APUO devrait aussi expliquer pourquoi elle trouve choquant que l'employeur continue d'associer les conditions de travail spécifiques des PESC à la question politique majeure de la création de postes PCE.
- L'expérience des négociations de 2011, 2013 et 2015 à l'Université d'Ottawa, ainsi que d'autres négociations de professeur.e.s et le contexte dans son ensemble suggèrent que l'APUO peut continuer à s'opposer à l'imposition de ces postes et que cela correspond à ses intérêts généraux et ses principes fondamentaux.

3. L'APUO devrait continuer à plaider avec insistance pour le renforcement et l'amélioration de la qualité de l'éducation à l'Université d'Ottawa et créer un comité permanent dont le mandat serait d'élaborer un ensemble cohérent de propositions à ce sujet au cours des prochaines années.

- L'APUO tient énormément à l'objectif d'améliorer la qualité de l'éducation à l'Université d'Ottawa – comme en témoignent les nombreuses propositions qu'elle a faites au cours des trois dernières rondes de négociations.
- Toutefois, le groupe de travail estime que l'APUO pourrait promouvoir cet objectif de manière plus créative et rigoureuse pendant et entre les rondes de négociations. Par conséquent, il a recommandé à l'APUO de créer un comité permanent sur la qualité de l'éducation (présidé par l'agent universitaire) dont l'objectif serait d'élaborer, de manière proactive, un ensemble diversifié de propositions visant à améliorer la qualité de l'éducation.

BIBLIOGRAPHIE

- ACPPU. Janvier 2016. *Actualités en négociation de l'ACPPU. Postes axés principalement sur l'enseignement.*
- Baker, Maureen. 2012. *Academic Careers and the Gender Gap*, Vancouver: UBC Press.
- Ceci, Stephen et Wendy Williams. 2011. « Understanding Current Causes of Women's Underrepresentation in Science », *Proceedings of National Academy of Science*, vol. 108, no 8, 3157-3162.
- Downes, Paul. 2015. « UTFA Negotiations », présenté lors du *OCUFA Collective Bargaining Meeting*, 4 décembre, Toronto, ON.
- Fletcher, Catherine, Rebecca Boden, Julie Kent, Julie Tinson. 2007. « Performing Women: The Gendered Dimensions of the UK New Research Economy », *Gender, Work and Organization*, vol. 14, no 5, 433-453.
- Hanson, Lynne, Linda Mann et Michele Kramer. 2016. « Teaching Intensive Appointments: the Unbundling of Academic Work? », présenté lors du *Forum for Presidents de l'ACPPU*, 22-23 janvier, Ottawa, ON.
- Rowland, Susan. 2012. « Teaching-Focused science academics supervising research students in science education: what's the problem? », *Higher Education Research and Development*, vol. 31, no 5, 741-3.

ANNEXE

Professeur.e.s centré.e.s sur l'enseignement (PCE) et professeur.e.s à engagement spécial continu (PESC) : Deux questions distinctes, une stratégie de négociation injustifiable

Introduction et contexte

Au cours de la dernière décennie, l'employeur a tenté de forcer l'APUO à accepter une nouvelle catégorie de professeur.e.s permanent.e.s – celle des professeur.e.s centré.e.s sur l'enseignement (PCE) – en exploitant la sécurité d'emploi et les conditions de travail d'un petit nombre de membres de l'APUO occupant des postes contractuels dont les appellations ont changé au fil des ans : professeur.e.s remplaçant.e.s à durée limitée (PRDL), chargé.e.s de cours en sciences (CCS), professeur.e.s à durée limitée continue (PDLC) et professeur.e.s à engagement spécial continu (PESC).

La question de savoir si l'APUO devrait accepter la création d'une catégorie de postes PCE permanents n'a pas le moindre lien avec la sécurité d'emploi et les conditions de travail des PESC/PDLC/CCS/PRDL.

Cependant, l'employeur a systématiquement utilisé une stratégie de négociation liant ces deux enjeux et cherché à acheter/menacer l'APUO pour qu'elle accepte les PCE, exploitant ainsi la moins grande sécurité d'emploi et les conditions de travail inférieures de postes qu'il a lui-même créés.

Cette stratégie de négociation est injustifiable. Les deux questions doivent être traitées séparément. Un traitement séparé des deux questions est la meilleure voie pour les PESC, l'employeur et l'APUO. Pour les parties en négociation, il s'agit de la seule possibilité de discuter de ces dossiers d'une manière créative et constructive afin de voir si un terrain d'entente est envisageable.

Une solide compréhension de l'historique de cette situation et une analyse approfondie de la meilleure façon d'y répondre sont cruciales.

L'APUO attache une grande importance aux membres qui occupent un poste de PESC

- L'APUO accorde une grande importance à ses membres qui occupent un poste de PESC et apprécie énormément l'excellent travail que les PESC (comme leurs collègues ayant un poste permanent ou menant à la permanence) accomplissent pour l'université et sa communauté.
- L'APUO bénéficie de l'implication de ses membres PESC et les appuie avec force.
 - Un des huit membres actuels du comité exécutif est un PESC.

- Un des six membres du groupe de travail stratégique était un PESC.
- Lors des négociations de 2015-2016, l'APUO a déposé plusieurs propositions spécifiques visant à améliorer considérablement les conditions de travail des PESC (par exemple, des contrats de 5 ans plutôt que 3 ans, des congés universitaires et un élargissement de l'accès à la supervision aux études supérieures).

La stratégie de l'employeur consistant à prendre les PESC en otage lors des négociations sur les PCE est injustifiable

- L'APUO considère injustifiable et profondément odieux le fait que l'employeur ait utilisé (et continue d'utiliser) la situation des PESC (et des postes antérieurs) comme objet de marchandage dans le but de forcer l'APUO à accepter les postes PCE.
 - Au cours des cinq dernières années, l'employeur a agi sans se soucier de la vie des personnes qui occupent ces postes en utilisant systématiquement une stratégie de négociation intransigeante qui cherche à faire reposer toute amélioration à la sécurité d'emploi et aux conditions de travail des PESC (et des postes antérieurs) sur l'acceptation par l'APUO de la création de postes PCE. Cela a occasionné un stress et une incertitude énormes – et inutiles – pour ces personnes, tout en obligeant l'APUO à mobiliser des ressources considérables afin d'élaborer des solutions constructives aux questions soulevées par les postes de PESC.
 - Ce qu'il y a de particulièrement exaspérant dans cette situation, c'est que l'employeur aurait toujours pu résoudre facilement, à lui seul, les questions soulevées par les postes de PESC. Tout ce qu'il aurait à faire, c'est de transformer ces postes en postes réguliers menant à la permanence. Au contraire, il a inflexiblement refusé de le faire et a plutôt choisi d'utiliser la sécurité d'emploi et les conditions de travail des personnes qui occupent ces postes comme pions dans sa stratégie de négociation.
 - Au cours des six dernières années, contrairement à ce que l'employeur a souvent laissé entendre, c'est l'APUO qui a travaillé très fort pour relever les défis posés par les postes de PESC, particulièrement celui de la création de postes permanents pour les personnes occupant ces postes. À l'inverse, c'est l'employeur qui a traité les PESC comme une monnaie d'échange et a refusé de leur offrir des conditions de travail régulières et équitables.

L'historique des postes de PESC/PDLC/PRDL/CCS

- Comme certains membres s'en souviendront, l'APUO a permis à l'employeur de créer un petit nombre (une trentaine) de postes temporaires de professeur.e.s remplaçant.e.s à durée limitée (PRDL) et de chargé.e.s de cours en sciences (CCS) au milieu des années 2000. L'objectif et la justification explicites de ces postes étaient de permettre à l'université de faire

face à l'accroissement momentané du nombre d'inscriptions occasionné par l'abandon de la 13^e année en Ontario (l'enjeu de la « double cohorte »).

- En raison du caractère temporaire et particulier du problème, l'APUO a accordé la permission à l'employeur de définir pour ces postes des conditions de travail atypiques comparativement à celles des postes réguliers :
 - La charge de travail des PRDL comprenait habituellement six cours par année et celle des CCS quatre ou cinq cours par année.
 - Il était stipulé (tant dans la lettre d'entente entre l'APUO et l'employeur que dans chacun des contrats des PRDL et des CCS) qu'il s'agissait de postes à durée limitée (plutôt que permanents) qui prendraient fin définitivement à une date précise (au maximum cinq ans après leur création).
 - Les processus d'embauche utilisés par l'employeur pour combler ces postes ont différé considérablement selon les unités et les facultés. Les titulaires de bon nombre de ces postes ont été embauchés à la suite de processus qui ne respectaient pas les processus d'embauche des postes réguliers tel que décrits dans la convention collective (CC) (concours largement publicisés, conférences de présentation des travaux, entrevues, votes par les membres du corps professoral des unités concernées, etc.). Même lorsque les processus d'embauche de la CC ont été suivis et que les membres du corps professoral des unités touchées ont voté, ils/elles l'ont fait avec la compréhension explicite qu'ils/elles votaieent pour combler des postes à durée limitée et non des postes permanents.
- Cependant, peu après la création de ces postes, l'employeur a commencé à les utiliser comme monnaie d'échange dans une tentative d'imposer des postes PCE à l'APUO.
 - L'employeur a commencé à laisser entendre que les titulaires de ces postes pourraient peut-être obtenir un poste permanent, mais seulement si l'APUO acceptait la création d'une nouvelle catégorie de postes permanents PCE.
 - On le comprend, un bon nombre des titulaires de ces postes temporaires se sont montrés très intéressés à ce que leurs postes deviennent permanents. Et bon nombre de membres réguliers de l'APUO voulaient appuyer leurs précieux/euses collègues. Par conséquent, l'APUO a proposé à l'employeur de créer un nombre équivalent de postes réguliers menant à la permanence et de permettre aux titulaires des postes de PRDL/CS de demander un transfert à ces postes réguliers (ces personnes devant être qualifiées pour l'obtention d'un poste menant à la permanence, c'est-à-dire détenir un doctorat et satisfaire aux autres exigences de leurs unités).
 - L'employeur a continuellement refusé de le faire, soutenant avec insistance qu'il n'envisagerait la création de postes permanents et le transfert de ces personnes que si l'APUO acceptait la création d'une nouvelle catégorie de postes permanents PCE.
 - L'employeur a utilisé cette tactique lors de la ronde de négociations de 2011-2012, puis l'a intensifiée lors de la ronde de 2013 (à un moment où la question devenait urgente

puisque de nombreux postes de PRDL et CCS arrivaient à échéance). Compte tenu des enjeux pour les personnes occupant ces postes, il n'y a pas d'autre manière de décrire la stratégie de l'employeur que de dire qu'il a misé sur l'insécurité d'emploi des PRDL/CCS afin d'extirper des compromis à l'APUO.

- En revanche, l'APUO a défendu l'idée que l'employeur devrait transformer ces postes temporaires en postes réguliers menant à la permanence et donner la possibilité à leurs titulaires d'invoquer les dispositions de transfert de la convention collective pour poser leur candidature auxdits postes réguliers.
 - L'APUO a maintes fois formulé cette proposition de manière explicite, verbalement et par écrit, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du contexte des négociations collectives, insistant même jusqu'à la dernière heure (littéralement) de médiation des négociations de 2013 pour faire accepter la création de postes permanents pour les PRDL/CCS. Lorsqu'il est devenu clair que l'employeur était prêt à forcer le syndicat à déclencher la grève plutôt que de créer des postes de professeur.e.s réguliers/ères pour ces 30 membres, l'APUO a accepté comme compromis la création permanente de postes de PDLC à contrat renouvelable au lieu de postes menant à la permanence (l'APUO ignore pourquoi l'employeur refusa de transférer ces 30 membres à des postes de professeur.e.s réguliers/ères menant à la permanence – mais ce n'est probablement pas une coïncidence que le maintien de l'insécurité d'emploi des PDLC permettait à l'employeur de les prendre à nouveau en otages lors d'une prochaine ronde de négociations... ce qui est précisément ce qu'il a fait en 2015-2016).
 - La convention collective de 2013 assurait que la trentaine de membres détenant des postes de PRDL/CCS avait maintenant des contrats de trois ans qui pouvaient être renouvelés indéfiniment (aussi longtemps que l'employeur le voulait). Pour accroître l'avantage de l'employeur à renouveler ces contrats, l'entente contenait aussi une condition voulant que lorsque les membres occupant ces postes – dorénavant appelés PDLC – quitteraient l'université, l'employeur devait créer un poste régulier menant à la permanence pour les remplacer. Pour diverses raisons, cette situation crée un incitatif pour que l'université continue de renouveler les contrats de ces personnes. L'entente de 2013 normalisait également l'échelle salariale des PDLC avec celle des professeur.e.s réguliers/ères avec permanence ou en voie de permanence.
 - Lors de la ronde de négociations de 2015-2016, les conditions de travail de ces postes furent améliorées, notamment par le remplacement des contrats de trois ans par des contrats de cinq ans et par l'établissement d'un plafond salarial équivalent à celui des professeur.e.s agrégé.e.s.
 - Il devrait donc être clair qu'au cours des cinq dernières années, l'APUO a sans relâche mis de l'avant une politique cohérente visant à améliorer la sécurité d'emploi et les conditions de travail des PRDL/CCS/PDLC/PESC. Pour sa part, l'employeur s'est activement opposé aux efforts de l'APUO en ce sens.

La question des PCE est complètement distincte de celle de la sécurité d'emploi et des conditions de travail des PESC et doit être évaluée comme telle – particulièrement à la lumière de la stratégie de négociation de l'employeur cherchant à lier les deux enjeux

- Tout en luttant vigoureusement pour améliorer les conditions de ses membres PESC, l'APUO a toujours soutenu deux positions très claires et cohérentes : (i) contre la création d'une nouvelle catégorie de postes permanents PCE et (ii) contre l'idée que l'APUO devrait traiter cette question des postes PCE comme étant liée à la question de l'amélioration des conditions d'un groupe spécifique de ses membres (PESC ou autre).
 - Pour l'APUO, la création ou non de postes PCE à l'Université d'Ottawa est une question fondamentale de politique et de principe qu'il faut analyser et à laquelle il faut répondre sur la base de ses propres mérites.
 - Parce que cela représenterait un des changements les plus fondamentaux des conditions de travail des professeur.e.s réguliers/ères en 50 ans et que cela aurait de très profondes répercussions, l'APUO considère que l'acceptation ou non d'une nouvelle catégorie de postes permanents PCE est – et doit demeurer – une question entièrement séparée des enjeux liés à l'amélioration de la sécurité d'emploi et des conditions de travail de l'un ou l'autre de ses groupes de membres.
 - Pour l'APUO, il y a de bonnes raisons pour lesquelles la sécurité d'emploi et les conditions de travail des PESC devraient être améliorées, tout comme il y a de bonnes raisons pour lesquelles les conditions de travail des professeur.e.s réguliers/ères, des professeur.e.s remplaçant.e.s, des bibliothécaires et des professeur.e.s de langue devraient être améliorées.
 - Cependant, les enjeux de sécurité d'emploi et de conditions de travail des membres actuels n'ont absolument aucun lien avec la question de savoir si l'on devrait ou non créer une nouvelle catégorie de postes réguliers PCE à l'Université d'Ottawa.
 - Même si la création des postes de PESC n'était pas une solution idéale (la solution idéale consistait plutôt à transférer les membres PRDL/CCS vers des postes réguliers menant à la permanence), il s'agissait d'une solution exceptionnelle acceptable aux problèmes soulevés par les postes de PRDL/CCS.
- Cependant, à la différence de la solution spécifique et limitée que représentaient les postes PESC, la création d'une nouvelle catégorie permanente de postes PCE constituerait un changement significatif et durable aux conditions de travail des membres de l'APUO.
- La création d'une nouvelle catégorie de postes PCE menant à la permanence doit être débattue à la lumière de ses conséquences pour tou.te.s les professeur.e.s actuel.le.s, pour les conditions de travail des futur.e.s professeur.e.s, pour la qualité de l'éducation offerte aux étudiant.e.s et pour la mission fondamentale de l'université.

L'APUO devrait maintenir fermement sa politique de refus de lier l'enjeu des postes PCE à la question des conditions de travail des PESC

- Premièrement, comme l'ont prouvé les négociations de 2013 et de 2016, l'APUO et ses membres doivent demeurer unis et forts. Il est évident que le vote de grève de 2013 a profondément changé la dynamique des négociations et permis à l'APUO de faire des gains importants et d'éviter des concessions majeures. De plus, les négociations de 2016 ont démontré que lorsque les membres appuient clairement l'APUO et que celle-ci expose fermement et de manière explicite ses positions, les deux parties peuvent conclure une entente mutuellement acceptable qui n'oblige pas l'APUO à enfreindre ses principes fondamentaux et ses engagements.
- Deuxièmement, il est essentiel que l'APUO continue de rejeter les liens que l'employeur tente de faire et traite plutôt des enjeux distincts de manières distinctes. C'est particulièrement nécessaire lorsque des principes fondamentaux et de profonds changements structurels sont en cause, comme c'est le cas avec les postes PCE.
- Qui plus est, cette approche a été une réussite par le passé.
 - L'APUO a constamment mené ses négociations conformément à cette approche. Presque depuis la création des postes qui ont précédé les PESC (au milieu des années 2000), l'APUO a systématiquement cherché à trouver des solutions novatrices pour améliorer la sécurité d'emploi et les conditions de travail des PESC (et de leurs prédécesseurs) sans qu'il faille en arriver à la création d'une catégorie de postes PCE.
 - Dans la mesure où cette stratégie a permis à l'APUO de résister à la création de postes PCE et à obtenir pour les PRDL et les CCS – dont les contrats arrivaient à échéance – des postes permanents de PESC, elle a été une grande réussite. Certes, elle n'a sans doute pas été un aussi grand succès que l'APUO l'aurait souhaité (puisque l'APUO faisait pression sur l'employeur pour qu'il transforme ces postes en postes réguliers menant à la permanence). Toutefois, c'est la nature même des négociations : il n'y a pas une seule question pour laquelle l'APUO a négocié au cours des cinq dernières années dont le résultat a été aussi satisfaisant que ce qu'elle aurait souhaité. Dans les circonstances, cependant, cette stratégie a été très fructueuse.
 - En ce sens, le refus par l'APUO de lier l'enjeu des postes PCE à la question des conditions de travail des PESC est dans l'intérêt de tous les membres, incluant les PESC. Cela dit, plus l'employeur persiste à lier les deux enjeux, moins il est probable que l'on obtienne des améliorations majeures aux conditions de travail des PESC – puisqu'il devrait maintenant être clair que l'APUO ne changera pas sa position sur la question des postes PCE simplement pour améliorer les conditions de travail de quelque catégorie de membres que ce soit. Ainsi, plus vite les deux enjeux seront dissociés, plus vite les conditions de travail des membres PESC seront traitées de la même manière que celles des autres membres de l'APUO, c'est-à-dire un processus de gains incrémentiels au cours des rondes successives de négociations.

L'APUO peut donc appuyer fermement ses membres PESC et s'opposer de manière non équivoque à l'imposition de postes PCE sans aucune contradiction ou incohérence

- Il devrait donc être clair que l'APUO peut sans contradiction ou incohérence attacher une grande importance à ses membres PESC – et continuer à lutter pour l'amélioration de leurs conditions de travail – tout en s'opposant sans équivoque (pour des raisons de principe et sur la base de l'expérience historique) à la création de postes PCE. En fait, c'est précisément l'adhésion de l'APUO aux principes fondamentaux de la protection de la qualité de l'éducation et de la promotion de conditions de travail justes et équitables qui explique pourquoi elle a tant lutté pour trouver une solution à la situation des PRDL/CCS et améliorer les conditions de travail des PESC. C'est aussi pour cette raison qu'elle devrait continuer à s'opposer vigoureusement à la proposition de l'employeur de créer des postes PCE à l'Université d'Ottawa.