

Propositions de négociations APUO Négociations collectives 2018

APUO Bargaining Proposals 2018 Collective Bargaining

29 janvier 2018

Présenté, discuté et approuvé par le Comité des négociations collectives, le Comité exécutif et le Conseil d'administration

January 29th, 2018

Presented, discussed and approved by the Collective Bargaining Committee, the Executive Committee, and the Board of Directors

Contexte des négociations

La situation financière de l'employeur demeure très solide

- ❖ Près de 500 millions de dollars d'excédents accumulés au cours des 13 dernières années
- ❖ Excédent attribuable à la forte croissance des revenus provenant de la hausse des inscriptions étudiantes, à l'embauche insuffisante de professeur.e.s réguliers et aux salaires inférieurs à la moyenne des universités de notre groupe comparateur.
- ❖ Régime de retraite extrêmement solide sur le plan financier. S'est complètement rétabli des rendements inférieurs des années 2008-2010.

Bargaining Context

Employer's financial situation remains very strong

- ❖ Close to \$500 million in surpluses banked over the last 13 years.
- ❖ Surplus due to large growth in revenue from student enrolments, insufficient hiring of regular professors, paying lower salaries than comparator universities.
- ❖ Pension plan on extremely strong financial footing. Completely recovered from the lower returns of 2008-2010.

Contexte des négociations

La préparation de l'APUO

- ❖ Consultations importantes des membres sur les priorités immédiates et à long terme.
 - 3 sondages (2012, 2016, 2017)
- ❖ Échéancier serré pour le comité de négociations collectives (une session au lieu d'un an)
- ❖ L'APUO a espoir que l'employeur adoptera une approche moins conflictuelle que par le passé

Bargaining Context

APUO preparation

- ❖ Significant consultation with members about priorities, both immediate and over time.
 - 3 surveys (2012, 2106, 2017)
- ❖ Short timeline for CBC (one semester)
- ❖ APUO is hopeful that the employer will take less conflictual approach.

Processus d'élaboration des propositions

Sondage auprès des membres (envoyé le 24 mai 2017)

- ❖ 597 membres ont répondu;

Comité des négociations collectives

- ❖ Composition : Président du comité – sciences de la santé, 1 sciences, 1 médecine, 1 sciences de la santé, 1 droit, 1 sciences sociales

Mandat :

- ❖ Examiner les données des sondages et autres documents pertinents (ex. rapport du CEDI).
- ❖ Examiner les propositions antérieures de l'APUO et faire des suggestions de modifications ou d'ajouts au Comité exécutif.
- ❖ Tenir compte de l'ensemble des membres de l'APUO – et non des intérêts particuliers

Bargaining proposal process

Member survey (24th May, 2017)

- ❖ 597 members responded;

Collective Bargaining Committee (CBC)

- ❖ Constitution: Chair – Health Sciences, 1 Science, 1 Medicine, 1 Health Sciences, 1 Law, 1 Social Sciences.

Mandate:

- ❖ Review survey information and relevant documents (ex. EDIC report)
- ❖ Review past APUO proposals and make suggestions to the Executive for modifications and/or additions.
- ❖ Consider entire APUO membership – not specific interests.

Processus d'élaboration des propositions

- ❖ 8 réunions du comité des négociations collectives sur une période de 2 mois et demi;
- ❖ Réunions et consultations supplémentaires pour des enjeux particulièrement complexes;
- ❖ Comité des négociations collectives – votes unanimes pour toutes les propositions recommandées à l'exécutif.
- ❖ Consultations du Comité exécutif, du Conseil d'administration, des officiers de grief et de l'équipe administrative de l'APUO.

Bargaining proposal process

- ❖ 8 full CBC meetings over 2.5 months;
- ❖ Additional meetings and consultations for particularly complicated/specific issues;
- ❖ CBC – unanimous votes for all proposals that were recommended to the executive.
- ❖ Consultations with the Executive Committee, the Board of Directors, grievance Officers, and the APUO administrative staff.

Thèmes de l'APUO

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
2. Créer des conditions de travail justes et équitables
3. Améliorer la qualité de l'éducation
4. Améliorer les conditions de travail des PDLC, des bibliothécaires et des professeur.e.s de langues
5. Établir des négociations efficaces
6. Rémunération (salaires, avantages sociaux, etc.)

APUO Themes

1. Ensure open, transparent and fair governance
2. Create fair and equitable working conditions
3. Improve quality of education
4. Improve CSAP, Librarians and Language Teachers' working conditions
5. Establish efficient negotiations
6. Compensation (salaries, benefits, etc.)

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

A. Accroître la participation des membres de l'APUO dans le processus de sélection des doyen.ne.s et de la/du bibliothécaire en chef

Problème : Les doyen.ne.s exercent une influence importante sur les conditions de travail des membres de l'APUO. Présentement, la C.C. dit très peu de choses sur la façon dont le processus de nomination devrait se dérouler. Les processus utilisés par l'employeur ne permettent pas aux membres de l'APUO de décider qui deviendra leur doyen.ne. En fait, les processus actuels ne permettent même pas aux membres de l'APUO de faire état de leurs préférences par une rétroaction significative.

Résolution : Mettre en place un processus de sélection et d'embauche des doyen.ne.s qui soit clair, ouvert, transparent et équitable; permettre aux membres de voter pour leur doyen.ne; créer un processus de rappel.

APUO

1. Ensure open, transparent and fair governance

A. Increase APUO member input into selection of Deans and the University Chief Librarian

Problem : Deans exercise enormous influence on the working conditions of APUO members. Currently, the CA says very little about how the appointment process should proceed. The actual processes used by the employer do not give APUO members any decision-making say in who becomes their dean. In fact, current processes do not even allow APUO members to give meaningful and impactful feedback on their preferences.

Resolution : Create more clear, open, transparent and fair selection and hiring processes for Deans; allow members to vote for their dean; create a recall process.

Association des Professeur.e.s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

B. Accroître l'apport des membres de l'APUO dans la sélection des vice-doyen.ne.s et des directeur.trices

Problème : Ces postes ont une incidence importante sur les conditions de travail des membres de l'APUO. Présentement, la C.C. dit peu de choses sur la façon dont les processus de nomination devraient se dérouler. Les processus utilisés par l'employeur ne donnent pas de pouvoir décisionnel aux membres de l'APUO dans la sélection de leur vice-doyen.ne et très peu d'occasions de communiquer leurs préférences. De plus, l'autonomie départementale quant à la sélection de son/sa directeur.trice n'est pas toujours respectée par l'employeur.

Résolution : Mettre en place des processus clairs, ouverts, transparents et équitables pour la sélection de ces rôles; créer des règles appropriées et standardisées concernant la rémunération minimale et la réduction de la charge de travail pour ces fonctions; normaliser la durée des mandats pour ces fonctions à travers toutes les facultés; créer un processus de rappel.

APUO

1. Ensure open, transparent and fair governance

B. Increase APUO member input into selection of vice-deans and chairs

Problem : These positions exercise significant influence on the working conditions of APUO members. Currently, the CA says very little about how these appointment processes should proceed. The actual processes used by employer give APUO members no decision making say in who becomes their vice dean and only extremely limited opportunities for providing feedback on their preferences. Moreover, departmental autonomy to select its own chair/programme director not always respected by employer.

Resolution : Outline clear, open, transparent and fair processes for selecting these roles; create appropriate, standardized rules regarding minimal remuneration and workload reduction for these roles; standardize appointment length for these roles across all Faculties; create a recall process.

Association des Professeur.e.s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

C. S'assurer que les directeurs.trices, les CPED, les CPEF et les CPB soient bien informés

Problème : La C.C. est un document long et complexe; les articles pertinents se rapportant à une gamme de questions relatives aux directeurs.trices, aux CPED, aux CPEF et aux CPB sont dispersés à travers la C.C. Afin d'assurer le bon fonctionnement de ces comités et de garantir des résultats équitables aux membres de l'APUO, il est essentiel de bien comprendre tous les articles pertinents.

Résolution : Mettre en place des formations pour familiariser les membres de ces comités aux articles de la C.C. pertinents à leurs responsabilités.

APUO

1. Ensure open, transparent and fair governance

C. Ensure knowledgeable Chairs, DTPCs, FTPCs and LPCs

Problem : The CA is a complex and long document; the relevant articles pertaining to a variety of issues relevant to Chairs, DTPCs, FTPCs and the LPC are scattered throughout the CA. Understanding all of the relevant clauses is crucial for the smooth functioning of these committees and ensuring fair outcomes for APUO members.

Resolution : Implement training sessions to familiarize members of these committees with the appropriate CA articles.

Association des Professeur.e.s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

D. Garantir des processus d'embauche transparents et de nature collaborative

Problème : Présentement, les besoins d'embauche des départements ne sont pas toujours respectés par l'employeur. Pour bien répondre aux besoins des départements, il est essentiel d'assurer la collaboration et la transparence dans l'identification des priorités d'embauche.

Résolution : Souligner explicitement l'importance de collaborer dans l'identification des besoins académiques et des besoins en matière d'équité; que les besoins d'embauche sont déterminés par les départements et partagés avec le/la doyen.ne; que les doyen.ne.s mettent les priorités d'embauche à la disposition de tous les membres du corps professoral.

1. Ensure open, transparent and fair governance

D. Ensure collaborative and transparent hiring processes

Problem : Currently, the hiring needs of departments are not always respected by the employer. Ensuring collaboration and transparency in identifying hiring priorities is crucial to meeting the needs of departments.

Resolution : Explicitly outline the need to work collaboratively in the identification of academic needs as well as equity needs; that hiring needs are determined by the departments and shared with the Dean; that Deans make hiring priorities available to all members of the faculty.

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

E. Précisions sur la notion de confidentialité

Problème : Dans divers comités, il semble que la notion de confidentialité ait empêché les membres de l'APUO de parler de questions procédurales.

Résolution : Clarifier la notion de confidentialité dans la mesure où il ne s'agit pas d'une violation de la confidentialité lorsqu'un.e membre divulgue des faits ou renseignements relatifs à des vices de procédure (y compris un biais ou parti pris).

1. Ensure open, transparent and fair governance

E. Clarifications on the notion of confidentiality.

Problem : In various committees, it seems the notion of confidentiality prevented APUO members from speaking about procedural issues.

Resolution : Clarify the notion of confidentiality, to the extent that it shall not be considered a breach of confidentiality for a member to disclose any facts or information pertaining to procedural defects (including bias).

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

F. Améliorer le langage sur la protection de l'équité utilisé dans la C.C. et veiller à ce que tous les groupes d'équité soient regroupés.

Problème : La terminologie actuelle dans la C.C. divise les groupes d'équité et n'assure pas toujours explicitement leur représentation au sein de divers comités.

Résolution : Supprimer le langage qui sépare les groupes d'équité dans la C.C.; établir explicitement une représentation minimale de ces groupes dans tous les comités.

1. Ensure open, transparent and fair governance

F. Improve equity protection language in the Collective Agreement and ensure all equity seeking groups are grouped together.

Problem : Current language in the CA is divisive in terms equity seeking groups and is not always explicit in ensuring their representation on various committees.

Resolution : Remove divisive language in the CA that separates equity seeking groups; explicitly present minimum representation on committees.

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

G. Veiller à ce que l'APUO reçoive une information adéquate de la part de l'employeur

Problème : Présentement, l'employeur ne partage pas l'information concernant les membres siégeant à titre de directeurs.trices, vice-doyen.ne.s ou siégeant sur un CPED, CPEF, CPE et CPB.

De plus, très peu d'information est partagée au sujet des activités des sous-comités du Sénat et du Bureau des gouverneurs.

Résolution : Que l'employeur fournisse de tels renseignements lorsque les membres de l'APUO exercent des mandats à titre de directeurs.trices, de vice-doyen.ne.s ou comme membres du CPED, CPEF, CPE ou CPB; qu'un compte Docushare soit créé pour l'APUO avec l'information demandée.

APUO

1. Ensure open, transparent and fair governance

G. Ensure APUO receives adequate information from the employer.

Problem : Currently, the employer does not share information with regards to members serving as chairs, vice-deans, or on a DPTC, FTPC, LPC and TPCI.

Also, limited information is shared with regards to Senate and Board of Governors sub-committees.

Resolution : That the employer provide such information when APUO members are serving mandates as a chair, a vice-dean, or a member of the DTPC, FTPC, LPC or TPCI; that a Docushare account be created for the APUO with requested information.

Association des Professeur.e.s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

H. Accroître la participation des membres de l'APUO à l'embauche des professeur.e.s invité.e.s

Problème : L'employeur peut embaucher des professeur.e.s invité.e.s avec peu (ou pas) de participation des membres de l'unité concernée.

Résolution : Impliquer les membres du corps professoral dans l'embauche/approbation des professeur.e.s invité.e.s. Informer davantage l'APUO concernant les professeur.e.s invité.e.s.

1. Ensure open, transparent and fair governance

H. Increase APUO member input into hiring of visiting professors

Problem : The employer can hire visiting professors with little (if any) input by faculty members in the affected unit.

Resolution : Involve the faculty members in the hiring/approval of visiting professors. Increase the amount of information received by the Association in relation to visiting professors.

1. Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

I. Accroître la surveillance du droit de gérance de l'employeur

Problème : L'employeur délègue trop de pouvoirs de décision et ne respecte pas toujours ses propres règles et les règlements du Sénat.

Résolution : Confirmer les pouvoirs délégués par l'employeur et indiquer clairement que l'employeur doit se conformer aux règlements du Sénat.

1. Ensure open, transparent and fair governance

I. Increase oversight of management rights

Problem: The employer delegates too many decision-making powers and doesn't always follow its own rules and Senate by-laws.

Resolution : Confirm employer delegation powers and clearly state that the employer needs to follow Senate by-laws.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

A. Protéger la liberté académique

Problème : L'employeur a tenté de limiter la liberté académique (ex. en essayant d'empêcher les membres de l'APUO de parler librement des affaires universitaires).

Résolution : Préciser (sans préjudice) que les membres ont le droit de parler librement des affaires universitaires et de l'employeur.

2. Create fair and equitable working conditions

A. Protect academic freedom

Problem : The employer has tried to limit academic freedom (e.g. attempting to restrict APUO members from speaking freely about university affairs).

Resolution : Clarify (without prejudice) that members have the right to speak freely about university affairs and the employer.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

B. Améliorer les congés universitaires

Problème : L'Université d'Ottawa offre une compensation plus faible pour les congés universitaires que les universités du groupe comparateur et il faut plus de temps pour obtenir un congé sabbatique complet (8 ans vs. 6 ou 7)

Résolution : Améliorer la politique sur les congés universitaires.

2. Create fair and equitable working conditions

B. Improve academic Leave

Problem : U of O offers lower compensation for academic leave than comparator universities and it takes longer to get a full sabbatical. (8 years VS 6 or 7).

Resolution : Improve academic leave policy.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

C. Assurer une évaluation adéquate du rendement des membres

Problème : Confirmer que les évaluations annuelles et les plaintes sont des documents confidentiels entre le/la doyen.ne et le/la membre.

Résolution : Modifier le langage concernant les évaluations annuelles et les plaintes.

2. Create fair and equitable working conditions

C. Ensuring proper assessment of a member's performance

Problem : Confirm that annual reviews and complaints are private documents between Dean and member.

Resolution : Modify language surrounding annual reviews and complaints.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

D. Assurer des services de garde

Problème : Il n'y a pas assez de places en garderies à la disposition de la communauté universitaire.

Résolution : Obtenir un engagement de l'employeur pour le développement des services de garde.

2. Create fair and equitable working conditions

D. Ensure childcare services

Problem : There are not enough childcare spaces available for the university community.

Resolution : Obtain a commitment from the employer for the development of childcare services.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

E. S'assurer que tou.te.s les professeur.e.s sont équipés d'ordinateurs

Problème : Présentement, l'employeur est seulement obligé de fournir des ordinateurs de bureau. De plus, lorsque vient le temps de remplacer l'ordinateur, l'obligation de l'employeur se limite à fournir un ordinateur de remplacement (pas nécessairement neuf).

Résolution : Élargir la définition d'ordinateur; demander des ordinateurs de remplacement neufs; créer un fonds pour mieux répondre aux besoins informatiques des professeur.e.s.

2. Create fair and equitable working conditions

E. Ensure all professors are provided computers

Problem : Currently, the employer is only obligated to provide desktop computers. In addition, when the time comes to replace the computer, the employer's obligation is to provide a replacement (not new) computer.

Resolution : Expand language on the definition of computers; ask for new replacement computers; create a fund to support professors for computing needs.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

F. Précisions sur l'utilisation des dégrèvements d'enseignement par l'APUO

Problème : Il n'y a aucune précision explicite concernant l'attribution des dégrèvements d'enseignement pour les activités de l'APUO.

Résolution : Précisions sur le nombre de dégrèvements d'enseignement pouvant être attribués à un.e professeur.e par session.

2. Create fair and equitable working conditions

F. Clarification on the use of course releases by the APUO

Problem : Not explicitly stated how course releases for APUO activities maybe given to professors.

Resolution : Clarifications on number of courses that can be given to a professor per term.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

G. Assurer l'équité en matière d'emploi et imposer la collecte de données sur l'équité

Problème : Besoin de renforcer le langage concernant l'équité en matière d'emploi, en veillant à ce que l'équité soit une partie intégrante et explicite des processus d'embauche.

Cela implique également la nécessité de s'assurer que les données sur l'équité sont suivies par l'Université.

Résolution : Modifier le langage de façon à énoncer explicitement l'engagement d'embaucher des membres de groupes d'équité spécifiques; exiger que l'Université embauche un.e analyste des données sur l'équité.

2. Create fair and equitable working conditions

G. Ensure employment equity and enforce the collection of equity data

Problem : Need to reinforce language with regards to equity in employment, ensuring that equity is an explicit part of hiring processes.

This also involves the need to ensure that equity data is tracked by the University.

Resolution : Modify language to explicitly state the commitment to hire from specific equity seeking groups; require that the University staff a data analyst position.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

H. Obtenir de l'information sur les entrevues de départ

Problème : Les raisons des départs des membres de l'APUO ne sont ni recueillies ni analysées. Cela signifie qu'on se prive de données importantes qui pourraient nous permettre d'améliorer nos conditions de travail.

Résolution : Créer un système d'entrevues de départ et partager les rapports avec l'APUO.

2. Create fair and equitable working conditions

H. Obtain information on exit interviews

Problem : Reasons for APUO member departures are not collected or analyzed. This means that we are missing important data which could help us improve our working conditions.

Resolution : Create an exit interview system and share reports with APUO.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

I. Clarifier le processus du CECTM (comité d'examen de la charge de travail du membre)

Problème : Problèmes avec les processus concernant le CECTM - principalement au sujet du processus permettant à un.e membre d'avoir une réunion et de se faire entendre par le CECTM.

Résolution : Préciser certaines questions procédurales.

2. Create fair and equitable working conditions

I. Clarify FWRC (Faculty Workload Review Committee) process

Problem : Issues with processes surrounding the FWRC – mainly around process for a member to meet and be heard by the FWRC.

Resolution : Clarify procedural issues.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

J. Multiples propositions liées à différents types de congés.

Problème : L'employeur ne reconnaît pas la possibilité d'un congé avec ou sans solde pour raisons médicales. Les prestations provinciales de congé parental ont changé. Les congés provinciaux nouvellement créés doivent être incorporés dans la C.C. Certain.e.s doyen.ne.s essaient d'obtenir des crédits d'enseignement de la part des membres qui reviennent de congés médicaux en milieu de session.

Résolution : Corriger le langage de la C.C.

2. Create fair and equitable working conditions

J. Multiple proposals surrounding different types of leaves.

Problem : The Employer doesn't recognize the possibility of a leave of absence for medical reasons. The provincial parental leave benefits have changed. Newly created provincial leaves need to be incorporated in the CA. Some Deans try to get members coming back from medical leaves mid-semester to owe teaching credits.

Resolution : Correct the CA language.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

K. Clarification des responsabilités - professeur.e remplaçant.e

Problème : La C.C ne définit pas explicitement les responsabilités des professeur.e.s remplaçant.e.s

Résolution : Ajouter la précision selon laquelle les professeur.e.s remplaçant.e.s ont la gamme complète des responsabilités académiques (pas seulement l'enseignement).

2. Create fair and equitable working conditions

K. Clarification of responsibilities – Replacement Professor

Problem: The CA isn't explicit in defining the responsibilities of replacement professors.

Resolution: Added clarification that appointed replacement professors have full range of academic responsibilities (not just teaching).

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

L. Attribution du statut d'émérite et prestations aux retraité.e.s

Problème : Les dispositions actuelles de la C.C. limitent la reconnaissance de l'excellence et l'attribution du statut d'émérite; l'absence de langage permettant la participation continue des retraité.e.s aux affaires universitaires et la répartition égale des prestations d'assurance-vie.

Résolution : Modifier les critères d'obtention du statut d'émérite; introduire un libellé permettant aux retraité.e.s d'avoir accès aux espaces, au stationnement et aux ressources électroniques; modifier le langage afin de s'assurer que tou.te.s les retraité.e.s aient accès à l'assurance-vie.

2. Create fair and equitable working conditions

L. Granting Emeritus Status and retiree benefits

Problem: Current provisions in the CA limit the recognition of excellence and granting of Emeritus status; lack of language permitting the continued participation of retirees in university affairs and equal distribution of life insurance benefits.

Resolution: Modify criteria to obtain emeritus status; introduce language pertaining to space, parking and electronic resources for retirees; modify language to ensure all retirees have access to life insurance arrangements.

2. Créer des conditions de travail justes et équitables

M. Protéger les heures de travail des membres de l'APUO

Problème : Augmentation du nombre de cours et d'examens (y compris la surveillance des examens des autres professeur.e.s) en dehors des heures normales de travail.

Résolution : Limiter la mise à l'horaire de cours et d'examens en dehors des heures normales de travail.

2. Create fair and equitable working conditions

M. Protect APUO members' work hours

Problem: Increasing number of courses & exams (including proctoring other professors' exams) being scheduled outside normal working hours.

Resolution: Restrict scheduling of courses and exams outside of normal working hours.

3. Améliorer la qualité de l'éducation

A. Augmenter le nombre de professeur.e.s réguliers (l'effectif professoral)

Problème : L'employeur n'a pas embauché un nombre suffisant de professeur.e.s réguliers pour faire face à la hausse rapide des inscriptions au fil des ans. L'effectif professoral est présentement l'objet d'une lettre d'entente.

Résolution : Dédier une section de la C.C. à l'effectif professoral; fixer un nombre minimum pour l'effectif professoral; introduire une formulation garantissant que les postes vacants sont comblés sans délai déraisonnable.

3. Improve quality of education

A. Increase number of regular professors (Complement)

Problem: Employer has failed to hire sufficient regular professors to keep pace with student enrolment over time. Complement is currently an LOU.

Resolution: Introduce Complement as a section of the CA; set a minimum number for complement; introduce language that ensures vacant positions are staffed without unreasonable delay.

3. Améliorer la qualité de l'éducation

B. Améliorer les ratios étudiant.e.s–professeur.e et étudiant.e.s–bibliothécaire

Problème : L'employeur n'a pas embauché un nombre suffisant de professeur.e.s et de bibliothécaires réguliers pour faire face à la hausse des inscriptions au fil des ans. La taille des classes a considérablement augmenté.

Résolution : Instituer un ratio maximum étudiant.e.s/professeur.e et étudiant.e.s/bibliothécaire pour assurer de meilleures interactions pédagogiques.

3. Improve quality of education

B. Improve the student to professor/librarian ratio

Problem: Employer has failed to hire sufficient regular professors to keep pace with student enrolment over time. Class sizes have grown significantly.

Resolution: Institute maximum student/professor and student/librarian ratios to ensure that students and professors can have improved pedagogical interaction.

3. Améliorer la qualité de l'éducation

C. Charge d'enseignement

Problème : Le langage actuel de la C.C. n'est pas clair en ce qui concerne le processus d'évaluation de la charge d'enseignement et les échéanciers pour corriger les problèmes liés à la charge d'enseignement et l'annexe J.

Résolution : Préciser les responsabilités de l'employeur en ce qui a trait au calcul de la charge d'enseignement des professeur.e.s et à la résolution des problèmes.

3. Improve quality of education

C. Teaching load

Problem: The existing CA language is unclear on the teaching load evaluation process and on timelines to correct any identified issues related to teaching loads and Appendix J.

Resolution: Clarify the responsibilities of the employer to calculate the teaching loads of professors and to address issues.

3. Améliorer la qualité de l'éducation

D. Limiter le roulement des cours et la création de nouveaux cours

Problème : Le roulement des cours et la création de nouveaux cours (y compris les cours hybrides) augmentent considérablement la charge de travail.

Résolution : limiter le nombre de nouveaux cours qui peuvent être assignés à un.e professeur.e chaque année (à moins d'un accord mutuel); prévoir une compensation par des crédits pour la création d'un nouveau cours (y compris les cours hybrides).

3. Improve quality of education

D. Limit course turnover and creation of new courses

Problem: Course turnover and creation of new courses (including hybrid), significantly increases workload.

Resolution: Limit the number of new courses that can be assigned to a professor each year (unless mutually agreed upon); ensure credit compensation for the creation of a new course (including hybrid courses).

4. Améliorer les conditions de travail des PESC, des bibliothécaires et des professeur.e.s de langues

A. Améliorer les conditions de travail des PESC

Problème : Présentement, les PESC doivent renouveler leurs contrats tous les cinq ans; leurs charges d'enseignement varient; ils/elles ont une capacité limitée de participer aux affaires universitaires (ex. droit de vote).

Résolution : Modifier le langage afin que les contrats actuels des PESC deviennent « permanents »; que les PESC aient accès aux congés universitaires, comme les autres professeur.e.s; que les PESC aient le droit de vote lors de la sélection des doyen.ne.s et vice-doyen.ne.s

4. Improve CSAP, Librarians and Language Teachers' working conditions

A. Improve CSAP working conditions

Problem: Currently, CSAPS have to have contract renewals every 5 years; teaching load variations across the campus; limited capacity to participate in university affairs (ex. voting rights).

Resolution: Modify language to ensure existing CSAP contract become “permanent”; give access to academic leave like other professors; have voting rights in selection of deans and vice-deans.

4. Améliorer les conditions de travail des PESC, des bibliothécaires et des professeur.e.s de langues

B. Améliorer les conditions de travail des professeur.e.s de langues

Problème : Ce ne sont pas tou.te.s les professeur.e.s de langues qui ont un accès égal aux congés universitaires. Le langage de la C.C. ne reflète pas les exigences réelles de la charge d'enseignement.

Résolution : Modifier le langage pour s'assurer que tou.te.s les professeur.e.s de langues ont accès aux congés universitaires. Modifier le langage sur la charge de travail.

4. Improve CSAP, Librarians and Language Teachers' working conditions

B. Improve Language teacher working conditions

Problem: Not all language teachers have equal access to academic leaves. The existing CA language does not reflect the real teaching workload requirements.

Resolution: Modify language to ensure all language teachers have access to academic leave. Modify the existing workload language.

4. Améliorer les conditions de travail des PES, des bibliothécaires et des professeur.e.s de langues

C. Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires

Problème : Plusieurs questions entourant : l'existence d'un processus d'affichage en une seule étape (un seul affichage); l'absence de langage protégeant l'étendue des tâches (l'employeur redéfinit les tâches des bibliothécaires pour les attribuer à d'autres groupes du personnel), l'environnement de travail et les modifications aux descriptions de postes.

Résolution : Créer un processus d'affichage en deux étapes (interne puis externe); adopter un libellé protégeant l'étendue de la charge de travail des bibliothécaires; confirmer que les bibliothécaires peuvent choisir le meilleur environnement de travail (ex., travailler à domicile); donner aux membres voix au chapitre lors de la modification de leurs descriptions de postes.

4. Improve CSAP, Librarians and Language Teachers' working conditions

C. Improve Librarians' working conditions

Problem: Multiple issues surrounding: existing of one-step posting process (one posting), no task scope protection language (eroding of librarian tasks to other personnel groups), their work environment, and modifications to their job descriptions.

Resolution: create a two-step posting process (internal then external), create scope protection language, confirm librarians members can choose their best work environment (ex: work from home) and give members input during process to modify their job descriptions.

5. Mettre en place des négociations efficaces

A. Grève et lock-out

Problème : Présentement, si d'autres syndicats font la grève, les membres de l'APUO n'ont aucune protection claire contre le fait d'être forcés de franchir les lignes de piquetage ou contre les représailles de l'employeur si elles/ils refusent de les franchir.

Résolution : Ajouter une clause de solidarité intersyndicale qui garantit que si les membres de l'APUO refusent de franchir les lignes de piquetage d'autres syndicats de l'Université d'Ottawa, ils/elles ne seront pas pénalisés pour cela.

5. Establish efficient negotiations

A. Strike and lockouts

Problem: Currently, if other union go on strike, APUO members do not have clear protection against being forced to cross picket lines or against reprisals from the employer if members refuse to cross them.

Resolution: Create an inter-union solidarity clause that ensures that if APUO members do not cross other uOttawa union picket lines, they will not be penalized for it.

6. Rémunération

A. Assurer des salaires et avantages sociaux équitables

Contexte : L'APUO et l'employeur attendent une étude sur les avantages des universités du groupe comparateur. Les deux parties déposeront des propositions de salaires et d'avantages sociaux plus tard au cours du processus.

Propositions : Comme lors des rondes précédentes, la proposition salariale de l'APUO visera des augmentations similaires à celles des institutions du groupe comparateur et tout rattrapage approprié. La proposition concernant les avantages visera notamment à rétablir la pleine couverture des frais médicaux. L'APUO demandera à nouveau une analyse de l'équité salariale avec corrections complètes.

APUO

6. Compensation

A. Ensure fair salaries and benefits

Context: The parties are waiting on a benefit study of comparator universities. The parties will table salary and benefit proposals sometime later in the process.

Proposals: As in past rounds, APUO's salary proposal will seek comparable increases based on our peer institutions plus any appropriate catch-up. The benefits proposal will seek, among other things, to re-introduce full coverage for medical expenses. The APUO will again request a pay equity analysis followed with full corrections.

Association des Professeur.e.s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa