

# Négociations 2011 Negotiations

Association des professeurs de l'Université d'Ottawa  
Association of Professors of the University of Ottawa  
348-85 Univ., Ottawa, ON K1N 6N5  
613.562.5800 ext. 4364 – [apuo@uottawa.ca](mailto:apuo@uottawa.ca) – [www.apuo.ca](http://www.apuo.ca)

**Prière de noter : ce bulletin n'est destiné qu'aux fins de communication seulement.**

## MISE À JOUR DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES No. 3

### 1. MESSAGES CLÉS – L'EMPLOYEUR DÉPOSE PRESQUE TOUTES SES PROPOSITIONS NORMATIVES (NON MONÉTAIRES)

- Les négociations entre l'APUO et l'employeur se sont poursuivies par le biais de rencontres et communications fréquentes durant les mois d'août et septembre;
- Une ou deux propositions significatives de l'employeur font encore l'objet d'une révision et ne seront donc pas présentées dans ce bulletin, mais feront plutôt à elles seules l'objet du prochain bulletin (ces propositions touchent notamment l'enjeu des postes de « professeurs-enseignants »);
- Dans l'ensemble, les deux parties ont présenté des propositions touchant 123 articles de la convention collective, à savoir 34 du côté de l'APUO et 89 du côté de l'employeur;
- Parmi celles-ci, environ une centaine d'articles font toujours l'objet de négociation. Certaines d'entre elles n'exigent qu'une modification du langage de la convention. De même, une entente sur un enjeu donné entraîne souvent la révision de plusieurs articles de la convention. Ainsi, le nombre réel d'enjeux faisant toujours l'objet de discussions est nettement moins élevé qu'une centaine.

### 2. PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR : PROFESSEURS

La section suivante présente d'une manière plus détaillée ces propositions.

#### 2.1 *Charges d'enseignement et embauches*

L'employeur a exprimé sa volonté d'augmenter la charge d'enseignement des membres de l'APUO, ainsi que celle de ceux et celles qui n'en sont pas membres. Selon l'employeur, la charge d'enseignement moyenne des membres de l'APUO est de 3,2 cours de 3 crédits par année académique, avec (sans surprendre) une grande variation d'une faculté à l'autre. Plusieurs propositions de l'employeur ont été faites pour atteindre cet objectif.

Dans le prochain bulletin, nous discuterons de la principale proposition de l'employeur visant cet objectif, à savoir : la création d'une nouvelle catégorie permanente de professeurs-enseignants (nous n'en parlons pas tout de suite parce que cette proposition de l'employeur n'a toujours pas revêtu sa forme finale).

La section 7.2 de la convention collective énonce que la proportion des salaires pour l'enseignement pouvant être allouée à des non membres de l'APUO ne peut dépasser le niveau atteint en 1983-84. Les données de Statistique Canada [*University and College Academic Staff*

*Survey* (UCASS)] et les statistiques financières du sondage des universités (CAUBO) démontrent que cette proportion ne cesse d'augmenter depuis 1983-84, particulièrement depuis 1995. L'employeur propose d'éliminer ce plafond afin de pouvoir accroître davantage, sans restriction, la proportion que représente l'enseignement à temps partiel au sein des salaires pour l'enseignement ;

En plus de ces propositions, l'employeur souhaite également:

- Éliminer le nombre actuel de cours (5) pouvant être enseignés par un non membre de l'APUO (par exemple, les professeurs à temps partiel) en deux trimestres consécutifs ;
- Augmenter la période de nomination d'un professeur invité (actuellement 36 mois) jusqu'à 48 mois et, dans le cas particulier d'anciens membres de l'APUO, jusqu'à 72 mois ;
- Permettre que la charge d'enseignement des professeurs remplaçants demeure élevée pour les années suivant celle de leur embauche initiale ;
- Augmenter la durée de la période d'affectation multiple d'un professeur, ainsi que celle d'un professeur auxiliaire de 3 à 5 ans ;
- Remplacer les « inscriptions prévues » pour l'attribution des charges d'enseignement annuelles par la moyenne de la taille des groupes des 3 dernières années, ainsi que par des mesures de référence départementales (benchmarks) ;
- Ajouter les activités d'enseignement « à tous les niveaux et tous les types de supervision » pour établir les charges d'enseignement annuelles.

Des changements additionnels aux droits et responsabilités des professeurs ont également été proposés par l'employeur, notamment :

- L'obligation que les plans de cours soient modifiés au gré des changements de politiques et règlements de l'employeur, et ;
- L'obligation que tout changement de cours soit soumis par écrit pour approbation.

## 2.2 *Processus décisionnel touchant la carrière : permanence, promotions et congés académiques.*

L'employeur a proposé une série de changements significatifs et structurants du processus décisionnel entourant plusieurs étapes clés de la carrière professorale.

- La proposition la plus complexe en termes d'impact sur la convention collective, est celle qui élimine le Comité mixte comme dernière instance décisionnelle pour l'octroi de la permanence, d'une promotion, du congé académique, de nominations et d'autres décisions touchant la carrière;
- L'employeur propose plutôt que ces décisions finales soient prises par les doyens (et non par le Comité du personnel enseignant de la faculté);
- L'employeur propose également que chaque unité (département ou école) établisse des critères d'évaluation quantitative et qualitative des travaux savants pour appuyer ses recommandations dans le cas des demandes de permanence et de promotion.

L'employeur propose également que :

- Seuls des professeurs ayant obtenu la permanence puissent siéger sur des comités du personnel enseignant;
- Les vice-doyens, doyens associés et assistants ne soient pas éligibles à siéger sur des comités du personnel enseignant;
- Les évaluateurs externes d'une demande de promotion soient (au moins) du rang visé par la demande en question;
- Les demandes de permanence d'un professeur embauché au rang d'agrégé ou de titulaire fassent l'objet d'évaluations externes;

- La période nécessaire pour être éligible à la titularisation passe de 9 ans à 10 ans;
- De nouvelles mesures définissent et encadrent les étapes de l'évaluation formelle de l'enseignement d'un professeur.

### 2.3 *Déclaration des responsabilités des membres*

L'employeur souhaite que les membres aient l'obligation de lui communiquer la valeur monétaire de ses activités professionnelles externes, ainsi que de lui indiquer si lesdites activités ont eu lieu durant une absence rémunérée.

### 2.4 *Discrimination et harcèlement*

L'employeur souhaite élargir le mandat du Comité sur le harcèlement sexuel pour inclure les autres formes de discrimination et de harcèlement, de même que pour permettre au doyen de déléguer son pouvoir d'enquête.

### 2.5 *Équité en emploi, diversité et inclusion*

L'employeur souhaite élargir le mandat du *Comité d'équité en matière d'emploi* au-delà du genre pour également inclure d'autres groupes.

### 2.6 *Transfert d'informations à l'APUO et pouvoirs de l'APUO*

L'employeur souhaite modifier plusieurs éléments touchant ses relations avec l'APUO, parmi lesquels :

- Remplacer la transmission papier de l'information à l'APUO et à ses membres par la transmission électronique;
- Transférer à l'APUO le coût des actions juridiques de l'employeur eu égard à l'accès à l'information et la protection de la confidentialité;
- Réduire la représentation de l'APUO au sein de multiples comités;
- Augmenter la contribution de l'APUO au paiement des études conjointes (de 20% à 50%);
- Exclure de l'unité de négociation et, ainsi, éliminer le droit de l'APUO de négocier au nom des vice-doyens, vice-doyens associés et assistants, des directeurs de départements et d'écoles, ainsi que des bibliothécaires associés et directeurs de bibliothèques;
- Éliminer la catégorie maintenant éteinte des conseillers de l'unité de négociation et de la convention collective.

### 2.7 *Frais de voyage*

L'employeur souhaite adopter les lignes directrices de la *Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil* du Gouvernement de l'Ontario pour les voyages des professeurs et bibliothécaires effectués dans le cadre de leur travail.

## 3. PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR : BIBLIOTHÉCAIRES

Le plus grand nombre d'articles de la convention collective visés par les propositions de l'employeur touchent les bibliothécaires. Ces articles portent sur la structure du niveau d'avancement en carrière, sur l'embauche continue des bibliothécaires, sur l'évaluation de leur rendement, les promotions, la définition des activités savantes et professionnelles, les allocations administratives, les heures et l'horaire de travail, les congés professionnels, les vacances, ainsi que l'accès à une réduction de la charge de travail lors de la transition vers la retraite. Ainsi, la majorité des articles de la convention collective touchant les bibliothécaires ont été visés par des propositions ou contre-propositions et, pour l'essentiel, font toujours l'objet de discussions.

Parmi les propositions clés de l'employeur, se trouvent les suivantes (dans l'ordre des articles de la convention collective) :

- Soumettre l'indemnité de cessation d'emploi et de transition vers la retraite « aux contraintes et exigences opérationnelles »;
- Exiger 36 mois de service et 3 évaluations annuelles pour être éligible aux emplois de bibliothécaire continus;
- Modifier la structure du niveau d'avancement en carrière en combinant les rangs 4 et 5 en un seul rang senior;
- Changer les critères de promotion, notamment en ajoutant une exigence administrative pour être éligible au rang le plus senior;
- Exiger que les évaluateurs extérieurs pour les demandes de promotion ne soient pas à l'emploi de l'Université d'Ottawa ;
- Réduire les allocations administratives à 1 PDR, ainsi que celle liée à une promotion;
- Modifier la charge de travail d'une *moyenne* hebdomadaire de 36,25 heures à un *minimum* hebdomadaire de 36,25 heures;
- Accroître la flexibilité et le pouvoir discrétionnaire de l'employeur pour l'attribution des heures de travail et de leur horaire, incluant notamment l'élimination des horaires comprimés, la réduction pour les heures travaillées durant le weekend, les jours de congés et le temps supplémentaire;
- Exiger que les vacances accumulées durant une absence soient prises durant cette absence.