



Postes réguliers (PR) et postes centrés sur l'enseignement (PCE) : options pour le futur

Mise à jour n° 8 sur les négociations collectives

Comité exécutif de l'APUO

Janvier 2012

Survol (1/2)

- Les membres de l'APUO ont massivement rejeté la proposition de l'employeur au sujet des PCE, lors de la consultation directe de décembre 2011 (rejet de 80% et taux de participation de 44%).
- Par contre, l'option que préfèrent les membres de l'APUO n'est toujours pas clair. Le Comité exécutif de l'APUO cherche donc à mieux comprendre les préférences de nos membres, afin de les représenter de manière fidèle et efficace dans le cadre des négociations collectives en cours.
- Dans ce document, nous :
 - Esquissons 3 propositions alternatives que l'APUO pourrait adopter, selon le point de vue de ses membres.
 - Présentons une mise en contexte et identifions des enjeux et des éléments que les membres devraient, selon nous, prendre en considération pour évaluer ces 3 propositions.
 - Offrons des liens vers les mises à jour précédentes (la situation financière de l'employeur et l'analyse de la proposition initiale de l'employeur sur les postes centrés sur l'enseignement).
 - Nous vous demandons de répondre à un sondage d'une seule question afin que vous nous indiquiez laquelle des trois propositions alternatives vous préférez.

Survol (2/2)

- Contrairement à la mise à jour n° 5 sur la proposition de l'employeur touchant les PCE, nous ne proposerons pas une analyse détaillée des “Pour” et des “Contre”, ni des “Perdants” et des “Gagnants”, pour chaque scénario. La raison est simple : alors que la proposition de l'employeur était, selon nous, manifestement contraire à la qualité de l'éducation et aux intérêts de la forte majorité de nos membres, chacun des trois scénarios suivants risque de correspondre aux préférences d'un nombre important de nos membres.
- Dans cette perspective, après la présentation de chaque option, nous ne ferons que mentionner certains des principaux enjeux et considérations que chaque membre devrait, selon nous, prendre en compte pour déterminer sa préférence.

Trois options différentes et viables

Options	Caractéristiques
1. Conversion des PCE des lettres d'entente en PR	<ul style="list-style-type: none">• Tous les professeurs permanents doivent être embauchés sous les conditions d'une charge de travail régulière (40% enseignement; 40% activités savantes; 20% service à la communauté universitaire).• Les lettres d'entente qui ont créé les 41 PCE temporaires <i>demeurent expirées</i>.• Les 41 PCE existants font l'objet d'un concours et sont convertis en PR menant à la permanence avec une charge de travail régulière.
2. Renouvellement temporaire des lettres d'entente et des PCE	<ul style="list-style-type: none">• Tous les professeurs permanents doivent être embauchés sous les conditions d'une charge de travail régulière (40% enseignement; 40% activités savantes; 20% service à la communauté universitaire).• Les lettres d'entente qui ont créé les 41 postes temporaires centrés sur l'enseignement <i>sont renouvelées</i> pour une période de cinq (5) ans.• La charge d'enseignement des PCE serait de 150% de la charge normale d'enseignement de l'unité touchée, avec une diminution proportionnelle de la composante des activités savantes (incluant le savoir sur l'enseignement et l'apprentissage). La charge associée au service à la communauté universitaire demeurerait la même (60% enseignement; 20% activités savantes; 20% service à la communauté universitaire).
3. Création permanente de PCE	<ul style="list-style-type: none">• Création formelle et permanente d'un système de carrière double avec des PR (40% enseignement; 40% activités savantes; 20% service à la communauté universitaire) et un nombre limité de PCE (60% enseignement; 20% activités savantes; 20% service à la communauté universitaire).• Charge d'enseignement de 150% de la charge normale d'enseignement de l'unité touchée, avec une diminution proportionnelle de la composante des activités savantes (incluant le savoir sur l'enseignement et l'apprentissage).• Charge d'enseignement maximal de 18 crédits par année sur deux trimestres, incluant un maximum de 12 crédits non répétitifs (ou 4 cours) par année.• Nombre total de PCE serait déterminé par les négociations collectives.

Contexte, enjeux et considérations (1/3)

- Les lettres d'entente de 2005-2006 qui ont créé les postes à durée limitée étaient comprises (et ont été justifiées) comme une initiative temporaire devant aider à relever le défi créé par la double cohorte de 2003-2004 (l'équivalent de deux années de finissants du secondaire suite à l'élimination de la treizième année en 2003).
- Cette initiative ne visait pas à créer une nouvelle catégorie de professeurs de façon permanente. Elle se voulait plutôt un compromis temporaire et négocié conférant à l'employeur la flexibilité d'embaucher rapidement à un moment où il souhaitait accroître sa capacité d'enseignement à court terme.
- Tel que démontré dans notre mise à jour précédente, l'employeur est dans une excellente situation financière et prévoit même dégager un excédent budgétaire chacune des trois prochaines années. De plus, cette mise à jour a bien indiqué que si la population étudiante de notre université s'est accrue de 58% durant la dernière décennie, l'employeur a choisi d'augmenter la taille du corps professoral régulier et permanent de seulement 38% durant la même période, malgré un excédent accumulé de plus de 500 millions de dollars.
- L'augmentation de la taille des classes et du ratio étudiants-professeur sont donc les conséquences de choix faits par l'employeur au cours des dernières années. D'autres choix auraient pu être fait. La création d'une nouvelle catégorie de postes centrés sur l'enseignement n'est pas un impératif financier, ni une nécessité – c'est un choix.

Contexte, enjeux et considérations (2/3)

- Par voie de conséquence, il y a plusieurs alternatives viables pour réduire le ratio étudiants-professeur et la charge de travail :
 - Tel que mentionné dans une mise à jour précédente, aucune étude empirique fiable ne démontre que les PCE accroissent la qualité de l'éducation universitaire, ni le contraire – il y a peu de différence, voir aucune, entre les PR et les PCE.
 - Tel que démontré dans la dernière mise à jour, l'employeur aurait pu/dû engager beaucoup plus de professeurs réguliers au cours de la dernière décennie, au rythme de la croissance de la population étudiante – et il a toujours la capacité financière de le faire aujourd'hui.
 - La convention collective actuelle offre déjà une certaine flexibilité au niveau de la charge de travail. Un(e) professeur(e) qui le souhaite peut s'entendre avec l'employeur pour avoir une charge d'enseignement plus élevée (par exemple, 15 ou 18 crédits dans une unité où la charge normale est de 12 crédits), afin de consacrer plus de temps à l'enseignement qu'à des activités savantes– l'accord du membre est bien entendu nécessaire et une charge d'enseignement plus élevée ne peut être arbitrairement imposé par l'employeur.

Contexte, enjeux et considérations (3/3)

- Afin de choisir leur option préférée, nous suggérons aux membres de prendre en considération, entre autres choses, l'impact respectif (positif, négatif ou négligeable) de chaque option par rapport aux enjeux suivants :
 - La qualité de l'éducation au premier cycle et aux études supérieures.
 - La réputation de l'Université et de ses programmes.
 - Les perspectives de carrière et les conditions de travail des membres futurs de l'APUO, incluant leur mobilité professionnelle.
 - L'équité et la collégialité entre les membres de l'APUO, incluant la permanence et les promotions.
 - Le point d'équilibre entre les trois composantes de la carrière académique (enseignement, activités savantes et service à la communauté universitaire).
 - Enfin, la relation entre l'enseignement et les activités savantes (sont-ils indissociablement liés ou non ?) et la nature de la carrière académique.
- Pour plus d'informations, vous trouverez toutes les mises à jour précédentes [ici](#). Plus spécifiquement :
 - La dernière mise à jour (n° 7) sur la situation financière de l'Université d'Ottawa est [ici](#).
 - La mise à jour (n° 5) sur la proposition de l'employeur sur les PCE est [ici](#) et les résultats de la consultation des membres sont [ici](#).

Question : laquelle des trois options préférez-vous ?

○ Question de la consultation : laquelle des trois options préférez-vous ?

1. Conversion des postes centrés sur l'enseignement (PCE) des lettres d'entente en postes réguliers (PR), tel que décrit dans cette mise à jour.
2. Renouvellement temporaire des lettres d'entente et des postes centrés sur l'enseignement (PCE), tel que décrit dans cette mise à jour.
3. Création permanente de postes centrés sur l'enseignement (PCE), aux conditions décrites dans cette mise à jour.

○ Logistique:

- Vous recevrez très prochainement un courriel provenant du site « Question Pro » contenant l'hyperlien pour l'accès au sondage. Veuillez exprimer votre préférence dès que possible et au plus tard à la fin de la journée, vendredi le 20 janvier.
- Prenez note : votre nom d'utilisateur consiste de l'adresse courriel reçue à votre arrivée à l'Université d'Ottawa. Votre mot de passe sera les trois derniers chiffres de votre numéro d'employé. Si le premier (ou les deux premiers) de ces trois chiffres est (sont) 0, veuillez entrer seulement les deux derniers chiffres (ou le dernier chiffre).
- Ce sondage est conçu de façon à être entièrement anonyme et l'APUO n'aura pas accès aux informations individuelles. Par contre, l'APUO pourra compiler les résultats par département et faculté.
- Merci de votre attention dans ce dossier. Il s'agit d'un enjeu crucial qui entraînera des conséquences profondes pour notre université – l'APUO a besoin de connaître votre point de vue.