

ACPPU Actualitéⁿ négociation

Postes axés principalement sur l'enseignement

Le travail académique se caractérise à la fois par la quête et la diffusion du savoir et par l'application de ces connaissances par l'un ou l'autre des moyens suivants, sans s'y limiter: la recherche et les activités d'érudition, l'enseignement, les conférences publiques, les communications présentées à des congrès, les publications, l'exercice professionnel, la constitution du fonds des bibliothèques, les mesures d'accès assisté à l'information, la création et les prestations artistiques, et les services à la profession, les services tant internes qu'externes aux établissements postsecondaires, y compris la gouvernance collégiale, les travaux des associations de personnel académique, la défense et la promotion du travail académique, les activités au sein des associations provinciales et nationales de personnel académique, l'engagement communautaire et le débat public. Intimement reliées, toutes ces activités représentent différents aspects d'un emploi ou d'une tâche uniques. L'enseignement postsecondaire est tributaire d'un engagement actif dans l'interrogation et la recherche critiques, lesquelles activités président à la mission d'enseignement et d'apprentissage de nos établissements et sont à la base des sociétés démocratiques solides. La qualité de l'enseignement postsecondaire et la formation des étudiants se trouvent toutes deux compromises là où l'interrogation et la recherche critiques ne peuvent s'épanouir. La mission académique est aussi mise en péril par le recul de la gouvernance collégiale, qui inclut les travaux des associations de personnel académique.

Tous les membres du personnel académique ont le droit de perfectionner et de tenir à jour leur savoir et leur compétence en qualité d'universitaires et de s'acquitter de leurs fonctions académiques. Dans la répartition des tâches, il faut prendre soin

de s'assurer que l'équilibre entre les activités de recherche, d'enseignement et de service, d'une part, et entre les tâches prévues et non prévues, d'autre part, permet dans une mesure suffisante à chaque membre du personnel académique de participer pleinement à tous les aspects du travail académique. Le recours à des postes auxquels n'est pas rattaché un éventail d'activités académiques tendant à la quête et à la diffusion du savoir ainsi qu'à l'application de ces connaissances mine la mission même des établissements postsecondaires.

L'Énoncé de principes de l'ACPPU sur la nature du travail du personnel académique affirme que les citoyens académiques de plein exercice, c'est-à-dire les membres du personnel académique qui ont la possibilité d'exercer l'éventail complet de leurs droits et responsabilités au sein du milieu académique, sont les dépositaires des missions sociale et académique des universités. Plus précisément, le personnel académique de plein exercice doit pouvoir accomplir des activités de recherche, d'enseignement et de service. L'énoncé de principes 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. La recherche et l'enquête critique menées en dehors de la salle

de classe soutiennent et inspirent ces démarches en classe. L'enseignement et la recherche occupent, à l'évidence, une place capitale dans la mission académique. Toutefois, nous assistons depuis quelques années au Canada à la prolifération de **postes axés principalement sur l'enseignement***. Cette tendance se manifeste par la croissance de l'embauche de personnel académique contractuel (PAC) ainsi que de l'établissement de nominations à durée limitée discrétionnaires ou discontinues, ou de nominations à des postes voués à l'enseignement au sein du corps professoral à temps plein. En plus de menacer la culture d'enquête critique qui est la marque de l'université, elle 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.

Le présent bulletin renferme un aperçu, sous l'angle historique et politique, de la tendance à l'établissement de postes axés principalement sur l'enseignement, un examen de ses diverses manifestations et enfin, des conseils sur les moyens de contrer la création ou la prolifération de tels postes dans le processus de négociation collective. Il fournit également des outils pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les titulaires des postes existants régis par les conventions collectives.

Personnel académique contractuel

Commençons par reconnaître que le système à deux vitesses engendré par les nominations à des postes axés principalement sur l'enseignement n'est pas nouveau. En effet, les postes de chargé de cours sont monnaie courante dans des établissements d'enseignement depuis un bon moment†, tout comme les postes de professeur

engagé par contrat pour donner un seul cours. Les établissements recourent à ces postes, et aux postes à durée limitée, pour remplir tous les créneaux de la grille de cours, pour aller chercher une expertise particulière ou pour remplacer les professeurs permanents qui sont en congé ou déchargés de leur charge d'enseignement normale. Ce qui est toutefois nouveau, c'est la part phénoménale de l'enseignement universitaire qui est maintenant confiée à des professeurs non permanents ou en voie d'être permanents.

Le nombre d'étudiants (ETP) fréquentant l'université a augmenté de 63 % entre 2000 et 2013, contre seulement 37 % pour l'effectif enseignant à temps plein‡. Pendant la même période, les nombres de professeurs temporaires et de professeurs à temps partiel se sont accrus respectivement de 69 % et de 49 %. Dans ses travaux préparatoires aux négociations de 2015, l'association du personnel académique de l'Université York (YUFA) a découvert que, selon des estimations, le nombre de cours donnés par des professeurs sur la voie de la permanence était passé de 70,6 % en 2001-2002 à 57,0 % en 2013-2014.

Cette hausse considérable de la charge d'enseignement totale confiée à des professeurs non permanents ou sur la voie de la permanence est attribuable aux compressions dans le financement public. De 1982 à 2012, la part des revenus de fonctionnement provenant de tous les gouvernements dans le budget des établissements d'enseignement a fondu de 82,7 % à 54,9 %§. Ceux-ci ont donc été contraints de trouver d'autres sources de revenus (p. ex. en augmentant les droits de scolarité) et de définir des mesures pour réduire leurs dépenses de fonctionnement, notamment en attribuant le plus possible de cours aux enseignants situés au bas de l'échelle de rémunération, particulièrement les membres du PAC. Ces derniers ont habituellement une charge d'enseignement plus lourde

* L'expression **postes axés principalement sur l'enseignement** est employée de préférence à l'expression **postes axés uniquement sur l'enseignement**, dont les titulaires n'ont qu'une fonction, enseigner. Il est plus exact de parler de postes axés principalement sur l'enseignement, puisque leurs titulaires accomplissent bien d'autres tâches à part l'enseignement, que celles-ci soient précisées ou non dans leur lettre de nomination ou rémunérées.

† Dans la loi de 1914 créant l'Université de Toronto, l'expression *Teaching Staff* est définie comme suit : *includes professors, associate professors, lecturers, instructors, demonstrators and all others engaged in the work of teaching or giving instruction*. Voir

A History of the University of Toronto 1827-1927 de l'auteur W.S. Wallace, University of Toronto Press, 1927, p. 251.

‡ Le nombre d'étudiants à l'université est passé de 676 038 en 2000-2001 à 1 049 605 en 2012-2013. Dossiers en éducation de l'ACPPU, printemps 2015.

§ *Almanach de l'ACPPU 2014-2015*, point 1, Financement, p. 1.

que leurs collègues permanents ou sur la voie de la permanence, en contrepartie d'une rémunération inférieure.

Comme le personnel académique à temps plein a diminué, ceux qui sont en exercice ont vu leur charge de travail totale augmenter, car, en plus de leur lourde contribution à l'enseignement, ils ont maintenant l'entière responsabilité des activités de service. Ils sont tenus à des exigences plus élevées concernant les activités d'érudition et de recherche. Confrontées au fardeau grandissant qui pèse sur leurs membres, les associations de personnel académique ont d'abord négocié des allègements de la charge d'enseignement obligatoire, parce que ce volet du travail académique est le plus facile à régir. Une charge de travail de 3/2, c'est-à-dire de trois cours le premier semestre et de deux cours le second, est devenue la norme pour les professeurs permanents ou sur la voie de la permanence, sauf dans quelques établissements de plus petite taille. Par contre, elle a été supplantée par la charge de travail de 2/2 dans de nombreux grands établissements.

Avec les années, les employeurs ont voulu mettre un peu d'ordre dans les activités d'enseignement accomplies dans le cadre de contrats ponctuels. Ils ont alors établi les nominations continues à des postes axés principalement sur l'enseignement, ou en ont augmenté le nombre. Cette solution à des difficultés administratives a reçu un soutien crucial à la faveur de la publication, en 2011, du livre *Academic Reform: Policy Options for Improving the Quality and Cost-Effectiveness of Undergraduate Education in Ontario* par I. D. Clark et ses collaborateurs*. Objet d'une grande couverture médiatique à sa sortie, le livre était un plaidoyer pour la création d'universités orientées vers l'enseignement. En réalité, les auteurs prônaient le renforcement et l'institutionnalisation des postes axés principalement sur l'enseignement en tant que deuxième niveau en pleine croissance du système universitaire, de manière qu'il soit

* Clark, I.D., D. Trick et R. Van Loon, *Academic Reform: Policy Options for Improving the Quality and Cost-Effectiveness of Undergraduate Education in Ontario*, Montréal et Kingston: Queen's Policy Studies Series, McGill-Queen's UP, 2011.

plus difficile de revenir en arrière. Les employeurs se sont alors empressés de négocier la création de nouvelles catégories de nominations centrées sur l'enseignement.

Des associations de personnel académique ont consenti à la création de postes axés principalement sur l'enseignement pour offrir une sécurité d'emploi au bassin grandissant de professeurs contractuels **de carrière**. Les nominations à ces postes sont souvent perçues comme une voie vers la sécurité d'emploi et d'autres améliorations des conditions de travail pour les membres contractuels du personnel académique. En fait, l'Énoncé de principes sur l'équité envers le personnel académique contractuel[†] de l'ACPPU et sa clause modèle, Sécurité d'emploi, l'ancienneté et la conversion pour le personnel académique contractuel[‡], préconisent que les établissements d'enseignement offrent des nominations permanentes aux membres du PAC après un certain nombre d'années de service.

À titre d'exemple, la convention collective conclue par l'association du personnel académique de l'Université de la Colombie-Britannique (UBCFA) prévoit, pour les chargés de cours, un parcours vers une nomination continue qui comporte toutefois une longue période d'emploi occasionnel[§]. Après avoir enseigné l'équivalent de 36 mois à temps plein sur une période de six ans, un chargé de cours obtient automatiquement une **nomination continue**, qui lui assure chaque année son réemploi et une charge d'enseignement au moins

† Énoncé de principes sur l'équité envers le personnel académique contractuel de l'ACPPU, <http://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-generales-de-l-acppu-énoncé-de-principes-sur-l'équité-envers-le-personnel-académique-contractuel>

‡ Clause modèle Sécurité d'emploi, l'ancienneté et la conversion pour le personnel académique contractuel de l'ACPPU, <http://www.caut.ca/fr/réserve-aux-membres/negociation-collective/model-clauses/lists/les-clauses-modèles-de-l-acppu/clause-modèle-sur-la-sécurité-d-emploi-l-ancienneté-et-la-conversion-pour-le-personnel-académique-contractuel>

§ Partie 7, Conditions of Appointment for Sessional Faculty Members, de la convention collective entre l'Université de la C.-B. et l'association de personnel académique de l'Université de la C.-B. (UBCFA) pour la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2014.

égale à la charge d'enseignement et au pourcentage de travail à temps plein qui lui avaient été attribués dans les deux sessions d'hiver précédant sa nomination. Les chargés de cours qui empruntent ce parcours reçoivent aussi une indemnité de perfectionnement professionnel et ont droit à une indemnité de cessation d'emploi ou au rappel.

Dans son énoncé de principes, l'ACPPU se montre plus ferme au regard de la conversion; elle soutient qu'un membre du PAC qui obtient une nomination permanente a le droit d'être considéré pour la permanence du poste. La clause modèle préconise que le membre ait le choix de convertir son poste contractuel en un poste menant à la permanence.

Aucune convention collective ne reconnaît encore le droit automatique à la permanence, bien que certaines confèrent l'équivalent d'une nomination permanente après une période donnée. Dans la convention collective conclue par l'association du personnel académique de l'Université Queen's (QUFA)*, les professeurs auxiliaires nommés pour une période déterminée (*Term Adjunct*) qui comptent au moins six années de service et un nombre suffisant d'équivalents de cours complets ont le droit de présenter une demande de conversion de leur poste en un poste de professeur auxiliaire à nomination continue (*Continuing Adjunct*), si le nombre d'années de service multiplié par le nombre de cours est égal ou supérieur à 72. La conversion leur offre une sécurité d'emploi semblable à celle dont jouissent les professeurs permanents.

25.1.2.3 A Tenured appointment is a faculty appointment with rank and a full range of academic responsibilities that can be terminated only by retirement, resignation, dismissal for cause, or layoff pursuant to this Agreement.

25.1.3.2 A Continuing Adjunct appointment is an adjunct faculty appointment with appropriate rank and a limited range of academic responsibilities that can be terminated only

* Paragraphe 32.5.1.1 de la convention collective entre l'Université Queen's et l'association du personnel académique de l'Université Queen's (QUFA) pour la période allant du 29 août 2011 au 30 avril 2015.

by retirement, resignation, dismissal for cause, or layoff pursuant to this Agreement.

Par ailleurs, après avoir occupé un poste de professeur auxiliaire pendant 12 années consécutives (à l'exclusion des années de service en tant que professeur auxiliaire I [*Adjunct I*] et professeur auxiliaire nommé pour une période déterminée [*Sessional Adjunct*]), les professeurs auxiliaires nommés à un poste continu accèdent à la permanence au rang de professeur, avec tous les droits et les responsabilités qui s'y rapportent†.

Les associations membres de l'ACPPU ont un objectif ambitieux : l'instauration, pour le PAC, d'un régime de rémunération proportionnelle qui donnera à cette catégorie de professeurs l'accès à l'éventail complet des droits et responsabilités‡. Ce régime rétablirait les activités d'enseignement, de recherche et de service pour les contractuels à temps partiel et à temps plein. Beaucoup de nos associations membres prônent un tel modèle, mais le nombre de membres du personnel académique rémunérés selon la charge de cours est encore élevé.

Dans ce contexte, on doit distinguer la régularisation de la situation des membres du PAC – c'est-à-dire leur donner accès à la sécurité des nominations continues grâce à l'embauche interne, même si cela revient dans les faits à créer une filière d'enseignement – de la création de nouvelles filières d'enseignement par l'embauche externe. Certes, il faut établir des limites, car les employeurs n'auront de cesse de convertir les postes continus du PAC en filières d'enseignement institutionnelles de plus

† Paragraphe 32.6.4, convention collective 2011-2015 de la QUFA.

‡ Les numéros d'*Actualité en négociation* intitulés Accès à une progression de carrière pour les universitaires contractuels et Libellé sur la reconnaissance du service des chargés de cours proposaient diverses façons d'améliorer l'accumulation de l'ancienneté, la sécurité d'emploi, la conversion à un poste menant à la permanence, la rémunération et l'avancement professionnel des membres du PAC. En réintégrant les activités de recherche et de service dans les conditions d'emploi du PAC, nous pouvons commencer à renverser la tendance actuelle qui consiste à multiplier les postes axés principalement sur l'enseignement.

en plus étendues. Même si cela ne se produit pas, le risque que les nominations continues créent une classe à part de professeurs exploités en raison de leur lourde charge d'enseignement est bien réel. La négociation de la sécurité d'emploi du PAC devrait être un jalon dans l'exécution d'une stratégie de longue haleine visant à donner au PAC un rôle plus équitable dans la mission académique, même quand s'il s'agit d'une démarche beaucoup plus graduelle que l'instauration du modèle de rémunération proportionnelle.

Nominations à durée limitée

Il faut prendre garde à ce que les nominations à durée limitée ne soient pas associées à des postes axés principalement sur l'enseignement.

Cette catégorie de nomination permet généralement de combler des besoins à court terme, comme le remplacement d'un membre du corps professoral en congé ou détaché. Elle est également utilisée dans le contexte d'un programme expérimental ou d'un programme bénéficiant d'un financement externe. Si l'on excepte le non-renouvellement, toutes les conditions d'emploi qui sont rattachées à ces postes sont normalement les mêmes que celles des postes permanents ou menant à la permanence.

Les paroles s'envolent, mais les écrits restent. Si l'on se fie à ce proverbe, une convention collective doit garantir, par un libellé explicite, les droits du personnel engagé pour une durée limitée. La convention conclue par l'association du personnel académique de l'Université Ryerson (RFA) lui offre une bonne protection :

*2. Limited term appointments ... shall lapse at their terminal date specified therein and shall not carry with them any expectancy of transfer to the Probationary or the Tenured Faculty. In other respects, Limited Term Faculty members shall be subject to the terms and conditions of employment of Probationary Faculty as specified in this Agreement.**

* Paragraphe 4.5.2 de la convention collective entre l'Université Ryerson et l'association du personnel académique de l'Université Ryerson (RFA) pour la période allant du 1^{er} juin 2012 au 30 juin 2015. Cet article prévoit spécifiquement certaines exceptions comme les congés rémunérés.

La durée de la nomination peut constituer une autre faille dans la convention qui est susceptible de faciliter la tâche aux employeurs désireux de confiner les nominations à durée limitée à des postes axés principalement sur l'enseignement. En effet, si la convention se borne à indiquer une durée maximale de nomination, l'employeur peut très bien offrir des contrats de huit ou de dix mois. Les nominations à durée limitée sont alors, de facto, principalement axées sur l'enseignement, parce qu'elles prennent fin avant la **période de recherche** pendant laquelle les membres sont engagés à fond dans la recherche traditionnelle.

La convention conclue par la RFA précise que toutes les nominations à durée limitée doivent s'étendre sur au moins une année[†]. La clause modèle de l'ACPPU sur les nominations propose, pour sa part, une optique différente. *Aucune nomination à durée limitée comportant une charge d'enseignement d'un semestre n'est faite pour une période de moins de six mois. Aucune nomination à durée limitée comportant une charge d'enseignement de deux semestres par an n'est faite pour une période de moins de douze mois[‡].*

Nous invitons les associations à revoir leur convention collective pour y établir la durée minimale et maximale des contrats de suppléance à durée limitée.

Charges de travail relatives aux postes axés principalement sur la recherche ou sur l'enseignement

Pour tirer du corps professoral le plus d'heures d'enseignement possible, les employeurs soutiennent notamment que tous les professeurs n'ont pas un dossier de recherche qui justifie une charge d'enseignement normale. On relève cette distinction dans la clause sur la charge de travail de la convention collective conclue par l'association du personnel académique de l'Université

† *Limited term appointments shall be for defined periods of not less than one but not more than a cumulative total of four years.*

Paragraphe 4.6.A.2 de la convention 2011-2015 de la RFA.

‡ Paragraphe 7.2 de la Clause modèle sur les nominations de l'ACPPU, approuvée par le Conseil de l'ACPPU en avril 2006.

Nipissing (NUFA). Ainsi, la convention définit la charge normale comme cinq cours de trois crédits, la charge axée principalement sur l'enseignement comme six cours de trois crédits et la charge axée principalement sur la recherche comme quatre cours de trois crédits. Les employés embauchés pour une période limitée *may request a Teaching Intensive Workload*, mais les titulaires d'un poste menant à la permanence peuvent se voir attribuer une charge axée principalement sur l'enseignement si le doyen estime *that the Member has not met the stated expectations**. Dans ce cas, le titulaire ne se consacre pas à l'enseignement par choix, parce que cela constitue, à son avis, la meilleure répartition de son temps, mais parce qu'il est pénalisé pour son rendement insatisfaisant.

D'autres conventions placent les nominations à des postes axés principalement sur l'enseignement dans une catégorie distincte des nominations du personnel académique comportant un éventail complet de fonctions. La convention de l'UBCFA définit deux filières – la filière professorale et la filière d'enseignement. Les membres occupant un rang dans la filière d'enseignement (*Instructor I, Senior Instructor et Professor of Teaching*) progressent vers des rangs plus élevés et sont admissibles à une promotion selon des critères très semblables à ceux qui s'appliquent à la filière professorale†. Ils obtiennent la permanence lors de leur promotion au rang de *Senior Instructor*.

À la table de négociation

De nombreuses associations, comme la QUFA (Université Queen's) et l'URFA (Université de Regina), ont repoussé avec succès les propositions de l'employeur

visant à créer des postes axés principalement sur l'enseignement. De rares syndicats sont parvenus à renverser la tendance à supprimer les postes permanents et menant à la permanence. L'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa (APUO) en est un. En 2013, après que ses membres eurent voté massivement pour la grève et se soient mobilisés, l'Association a obtenu gain de cause auprès de l'employeur relativement à la création et à la dotation de 60 postes menant à la permanence et d'un poste de bibliothécaire.

Malheureusement, d'autres associations se sont rendu compte que le libellé de leur convention collective n'était pas assez solide pour bloquer l'établissement de postes axés principalement sur l'enseignement.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, pendant les négociations de 2011, la QUFA a tenu bon devant l'employeur qui proposait de créer cette catégorie de postes. Cependant, la fois suivante, en 2015, l'employeur a simplement fait part de son intention d'établir des postes *centrés sur l'enseignement (teaching-focused)* en utilisant le même libellé.

La clause sur la charge de travail dans la convention de la QUFA reflète le fait que la carrière professorale n'est pas immuable et que, selon le parcours professionnel ou les occasions qui se présentent, les priorités changent. Voilà pourquoi, au lieu d'imposer une répartition proportionnelle donnée des activités d'enseignement, de recherche ou de service dans les postes permanents ou menant à la permanence, elle indique simplement que ces postes doivent comporter une combinaison quelconque de toutes ces activités.

15.1.1 The Parties recognize that the nature of the University gives rise to academic responsibilities. The academic responsibilities of Members arise from their involvement in an appropriate combination of

(a) undergraduate and graduate teaching, counselling, supervision, and/or professional practice of Librarians and Archivists;

(b) research, scholarly, and creative activities; and

(c) academic, professional and University community service.

* Paragraphes 27.3 (d)(vi) et 27.5 (c) de la convention collective de la NUFA. Si le doyen estime que le rendement du membre est insatisfaisant à l'occasion de deux évaluations du rendement consécutives, il peut recommander des attentes à l'endroit du membre. Si celui-ci ne répond toujours pas aux attentes après 12 mois, il *must move to a Teaching Intensive Workload*.

† Article 3, Titles and Ranks, Part 4: Conditions of Appointment for Faculty, convention collective 2012-2014 de l'UBCFA.

The exact distribution of these duties may vary among disciplines and may vary among individuals and their type of appointment, in accordance with the relevant provisions of this Agreement. Members shall meet their obligations in a professional manner.*

À la date de publication du présent bulletin, l'Université Queen's n'avait créé aucun poste centré sur l'enseignement. Si elle le faisait, ces postes devraient satisfaire à toutes les conditions énoncées dans la convention, autrement dit, comprendre l'éventail complet des responsabilités afférentes d'une manière que le titulaire puisse véritablement les assumer.

Par ailleurs, des associations qui ne sont pas parvenues à empêcher la création de postes axés principalement sur l'enseignement ont tenté d'en limiter le plus possible les effets. Par exemple, l'Association des professeurs de l'Université Concordia (APUC) a négocié l'inclusion dans la convention d'une catégorie de nomination continue à temps plein appelée *Extended Term Appointment (ETA)*, dont les titulaires ne sont soumis à aucune probation, ne peuvent être permanents et se consacrent exclusivement à l'enseignement et au service. Encore plus important, le paragraphe 12.04.b limite grandement l'utilisation de cette catégorie :

b) The maximum number of ETAs shall not exceed eight percent (8%) of the total number of probationary and tenured members at the time of appointment. Notwithstanding the foregoing, the total number of ETAs in the University shall not exceed seventy-one (71)†.

La convention collective conclue par l'association du personnel académique à temps plein de l'Université Wilfrid-Laurier (WLUFA) comporte un poste d'enseignant professionnel dont les attentes sont les suivantes : *primary expectations...will be demonstrated*

* Par. 15.1.1, convention collective 2011-2015 de la QUFA.

† Convention collective entre l'Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia pour la période allant du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2015.

commitment to teaching excellence and educational innovation et scholarly or/or professional activity‡ (le service étant défini comme active participation in the corporate life of the University – paragraphe 15.7.2.c). Trois ans après son entrée en fonction, les enseignants professionnels peuvent être considérés pour une nomination de candidat à la permanence (Candidacy Appointment).

Comme la CUFA, la WLUFA limite le nombre de postes d'enseignant professionnel :

13.2.2 The Vice-President: Academic will authorize a number of Professional Teaching Positions that shall be no greater than 6% of the number of tenure-track and tenured Members as reported annually to the Joint Liaison Committee on October 1.

Lorsqu'elle a négocié sa première convention, l'association du personnel académique de Brescia (BFA)§ a été confrontée à l'insistance de l'employeur pour qu'une nouvelle catégorie de poste axé principalement sur l'enseignement soit créée. En raison de complications liées au processus de négociation, l'association n'a pu rejeter la proposition de l'employeur. Pour conclure une entente et avoir gain de cause à l'égard d'autres priorités, la BFA a accepté l'établissement de deux filières pour la charge de travail : une filière équilibrée (*Balanced Workload*), dans laquelle tout enseignant de n'importe quelle division ne peut donner plus de 8,0 cours pendant un cycle de trois ans, et une filière spécialisée d'enseignement (*Teaching Specialized Workload*), dans laquelle les enseignants donnent 12,0 cours pendant un cycle de trois ans.

L'association a obtenu que des limites claires soient imposées dans l'entente finale :

‡ Paragraphe 13.2, Professional Teaching Positions, de la convention collective entre l'Université Wilfrid-Laurier et l'association du personnel académique à temps plein de l'Université Wilfrid-Laurier pour la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2017.

§ Convention collective entre le Collège universitaire Brescia et l'association du personnel académique du Collège universitaire Brescia (BFA) pour la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2016.

Faculty shall be eligible for voluntary placement in the Teaching Specialized Workload Stream. The number of faculty in this stream shall not exceed three in any given academic year regardless of whether their entrance into the Stream was a lateral appointment or an external hire.

On voit donc que seulement trois postes peuvent être créés dans la filière spécialisée de l'enseignement dans une année donnée. Ces postes peuvent être pourvus à l'externe ou à l'interne, si des employés se portent volontaires pour les occuper pendant au moins trois ans. Toutefois, aucun employé ne peut être contraint d'accepter ce poste. Les enseignants dans la filière équilibrée doivent être *active and productive in research and scholarly activity and will contribute to University service*, tandis que ceux dans la filière spécialisée d'enseignement sont censés effectuer un *modest amount of research and scholarly activity* qui peut avoir la pédagogie pour thème.

Valoriser les postes axés principalement sur l'enseignement

Comme nous l'avons vu précédemment, l'enseignement est, au même titre que la recherche, un volet important des fonctions professorales. S'il est certes crucial que les associations s'opposent à la prolifération des postes axés principalement sur l'enseignement, il est tout aussi capital qu'elles continuent de défendre et de promouvoir les droits et les besoins de leurs titulaires.

Il est important de dénoncer toute distinction artificielle entre les diverses formes de diffusion du savoir, surtout entre la dissémination magistrale et la communication savante. L'une ne devrait pas primer l'autre. En outre, il faut absolument reconnaître que les titulaires des postes axés principalement sur l'enseignement accomplissent souvent aussi des activités d'érudition et de recherche, mais habituellement en dehors de leurs heures de travail rémunérées.

Peu d'améliorations notables ont été apportées à la situation des titulaires des postes centrés sur l'enseignement existants; cependant, on peut envisager des améliorations qui s'apparenteraient à celles qui ont été obtenues pour les membres du PAC rémunérés selon

la charge de cours. Ces améliorations varieront selon le poste de départ. Par exemple, les postes voués à l'enseignement au sein de la catégorie des postes permanents offrent peut-être déjà les mêmes protections que les postes plus centrés sur la recherche; dans ce cas, il s'agit peut-être principalement d'inclure dans l'éventail des activités d'érudition reconnues celles qui ne sont pas réputées être **de nature pédagogique**. Par ailleurs, en ce qui a trait aux postes de chargé de cours ne menant pas à la permanence – qu'ils aient été établis pour régulariser les nominations du PAC ou pour concéder un point à l'employeur –, l'objectif sera plutôt de les mettre progressivement sur un pied d'égalité avec les postes réguliers menant à la permanence, dans tous les principaux domaines régis par la convention, à savoir : la participation égale à la gouvernance; l'accès à des jours de recherche, à un congé de recherche ou à un congé sabbatique quelconque; l'évaluation par les pairs dans le contexte des nominations et de l'atteinte de la permanence; l'indemnisation en cas de licenciement (en dehors des situations d'urgence financière, les meilleures options pour des nominations continues); enfin, l'attribution d'une charge de travail plus équilibrée et d'un soutien pendant la période où le membre constitue son dossier de recherche.

Les membres de la section locale 3903 du SCFP à l'Université York ont bénéficié de l'un des gains les plus importants marqués dans la négociation de la conversion des postes académiques contractuels en postes menant à la permanence. Pourtant, pour que ce gain devienne réalité, il a fallu inscrire dans la convention de l'association du personnel académique de l'Université York (YUFA) une clause établissant le droit des membres dont le poste est converti de choisir, sous réserve de certaines restrictions, la filière professorale (*Professorial Stream*) ou la filière parallèle (*Alternate Stream*), dans laquelle le dossier d'enseignement prime le dossier de recherche*.

* Paragraphe 12.31, CUPE 3903 Contract Faculty Conversions and Affirmative Action, de la convention collective entre l'Université York et l'association du personnel académique de l'Université York (YUFA) pour la période allant du 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2015.

Le syndicat n'a pas concédé à l'employeur la création d'une nouvelle catégorie de postes centrés sur l'enseignement, mais a plutôt négocié la transition d'une réalité académique à une autre dans laquelle le choix appartient au membre.

Dans la convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL), les contractuels académiques qui portaient auparavant le titre de *chargé de cours permanent* appartiennent maintenant à la catégorie des *maîtres de conférences*. Ce changement profite à ceux qui ont beaucoup d'ancienneté, car ils ont maintenant accès à des nominations continues; toutefois, de façon générale, il n'allège pas la lourde charge d'enseignement (4/4) et ne bonifie pas les faibles protections existantes en cas de licenciement*. L'Association a néanmoins amélioré la situation des maîtres de conférences en obtenant, pour les nouveaux employés, la parité avec les titulaires de postes menant à la permanence au chapitre du déchargement de cours (trois crédits à chacune des deux premières années). Les maîtres de conférences pourront également se prévaloir des dispositions relatives au déchargement de cours dont bénéficient les professeurs sur la voie de la permanence, notamment celles qui ont trait à la mise en banque et au rachat de cours (auparavant, les chargés de cours permanents devaient soumettre une demande de réduction de la charge de travail assortie d'une réduction proportionnelle du salaire, une formule beaucoup plus coûteuse).

La politique des petits pas prévaudra probablement, mais il ne faudra jamais perdre de vue l'objectif final : la parité des postes axés principalement sur l'enseignement avec les postes menant à la permanence. En valorisant les postes axés principalement sur l'enseignement dans les conventions collectives, les associations bonifieront les

conditions de travail de leurs membres et saperont les bases du système universitaire à deux vitesses, non seulement en montrant qu'il trahit la mission académique, mais en rendant presque impossible pour l'employeur de considérer les titulaires des postes axés principalement sur l'enseignement comme des enseignants de second ordre à exploiter.

Conclusion

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. La multiplication des postes axés principalement sur l'enseignement remet sérieusement en cause ce principe. Toute solution à long terme sera le résultat de négociations rigoureuses et d'une action politique (campagnes, moyens de pression) en vue de changer les priorités dans l'éducation postsecondaire.

À la table de négociation, les associations doivent rejeter le plus possible l'institutionnalisation de l'enseignement par des professeurs qui n'assument pas l'éventail complet des responsabilités académiques. Elles doivent repousser les revendications des employeurs, et proposer des clauses qui combleront les lacunes. Elles doivent aussi se donner pour objectif d'améliorer la situation des titulaires actuels des postes axés principalement sur l'enseignement sur tous les points de la convention collective où il est possible d'atteindre la parité ou un traitement semblable.

Les associations peuvent empêcher la création, l'intégration ou la prolifération des postes axés principalement sur l'enseignement par les mesures suivantes :

- avant d'engager les négociations, informer les membres des effets néfastes du cloisonnement de l'enseignement et de la recherche, d'abord sur les deux activités mêmes, puis sur la mission académique, et les rallier à cette position;

* Paragraphe 5.20.46 de la convention collective entre l'Université Laurentienne et l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL) pour la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2017.

- solliciter la participation des titulaires de postes voués à l'enseignement, s'il y en a, et déterminer des mesures propices à l'amélioration immédiate de leurs conditions de travail sans pour autant chercher à accroître le nombre de tels postes;
- relever les failles dans le libellé de leur convention collective qui ouvriront la porte à la création ou à l'augmentation, par l'employeur, de postes axés principalement sur l'enseignement;
- entretenir la discussion sur ces propositions pendant la négociation;
- apporter des améliorations partielles et graduelles (la négociation est un processus de longue haleine).

En définitive, il s'agit de mettre en place les conditions dans lesquelles l'enseignement sera majoritairement assuré par un corps professoral chargé d'assumer l'éventail complet des responsabilités académiques, de manière à créer un milieu enrichissant pour tous les membres.