

Définir la permanence au regard de l'emploi

Les modalités de la « nomination à titre d'essai »

La nature du travail universitaire

Le fardeau de la preuve

Critères régissant la permanence

Critères régissant le renouvellement

Critères régissant la promotion des membres du corps professoral

Critères de promotion des bibliothécaires

Ne plus privilégier la recherche

Examen externe : autre mise en garde

Dates limites

Respect des délais

Conclusion

Renouvellement, permanence et promotion

Introduction :

Les décisions sur le renouvellement d'un contrat et la permanence sont déterminantes pour une carrière, tandis que celles sur la promotion dictent le genre de carrière qui sera poursuivie. Parallèlement, un examen des conventions collectives montre qu'une vaste gamme de formules s'applique à ces décisions cruciales pour une carrière. Il n'y a peut-être rien dans nos conventions collectives qui nécessite davantage un réexamen que les articles sur le renouvellement, la permanence et la promotion. Ce réexamen doit commencer au niveau le plus élémentaire.



Définir la permanence au regard de l'emploi

La permanence a toujours été perçue comme une garantie de la liberté universitaire. Bien que l'ACPPU ait toujours reconnu et défendu la liberté universitaire pour tous les membres de la communauté universitaire, quelle que soit leur situation d'emploi, la sécurité d'emploi associée à la permanence demeure un moyen de défense fondamental. Cependant, les négociations collectives ont changé la donne. Étant donné que des articles distincts et autonomes sur la liberté universitaire s'appliquent à tous les membres¹, l'article sur la permanence devrait se contenter de définir la permanence comme un changement de situation d'emploi. Les universités Acadia, de l'Île du Prince Édouard et Wilfrid Laurier en offrent de bons exemples.

[Acadia] 10.04 Appointment with Tenure

Appointment with tenure means permanency of employment up to retirement, subject to the right of the Board to dismiss for just cause in accordance with the relevant provisions and procedures of this Agreement.²

[UPEI] E.2.1 Definitions

a) Tenure means appointment without term, the right of a Faculty Member not to be dismissed except for just cause. Such appointments shall be subject to layoff or termination only in accordance with this Agreement.³

[Wilfrid Laurier] 15.1.2 Tenure signifies the right of a Member to permanency of appointment which may be terminated only through:

(a) resignation;

(b) retirement;

(c) reasons of program redundancy as provided for under Article 23 or financial exigency as provided for under Article 24;

(d) dismissal for just cause as provided under Article 26.⁴

Dans chacun de ces exemples, la nature essentielle de la permanence est claire : il s'agit d'une nomination continue et indéterminée. Toutefois, tous précisent comment ces nominations peuvent prendre fin. Parfois, ces ajouts répètent simplement d'autres articles de la convention, tels que ceux sur la discipline, qui protègent tous les membres contre le congédiement injustifié⁵, qu'ils jouissent ou non de la permanence. Traiter le congédiement comme une question de discipline offre une meilleure protection à tous les membres; la mention du congédiement dans l'article sur la permanence devrait donc renvoyer explicitement à l'article sur la discipline, comme c'est le cas du libellé de la convention de l'Université Wilfrid Laurier.

Une autre question tout aussi importante en matière d'emploi et liée à la permanence est celle du licenciement. Les conventions collectives devraient déjà préciser qu'aucun employé ne peut être mis à pied sauf en cas de nécessité budgétaire⁶. De nombreuses conventions collectives renferment également un article sur les programmes excédentaires, mais les associations devraient faire en sorte que ceux-ci résultent en une mutation plutôt qu'en une mise à pied⁷. Un article sur la permanence ne doit inclure une protection contre les licenciements que si la convention ne contient aucune autre disposition sur cette question. La

meilleure option dans tous les cas serait de négocier un libellé très rigoureux sur les programmes excédentaires et la nécessité financière, avec renvoi dans ces articles à celui sur la permanence.

Le renouvellement et la permanence impliquent tous deux des évaluations du travail universitaire, et les associations doivent s'assurer que des considérations budgétaires ou disciplinaires inappropriées n'influent pas sur ces questions. Les décisions de carrière doivent être fondées sur l'évaluation des tâches universitaires; la discipline touche non pas le rendement mais les « écarts de conduite ». Ainsi, l'article sur la discipline devrait renfermer un énoncé clair selon lequel « *disciplinary processes shall be distinct from academic assessment processes*⁸ » et « *the fact that a disciplinary action has been imposed [...] cannot, in itself, be considered in the assessment of a Member*⁹. » La politique de l'ACPPU stipule aussi très clairement que « *les facteurs d'ordre budgétaire ne constituent pas des motifs valables de non-renouvellement*¹⁰. » Pour cette même raison, la proportion de membres jouissant de la permanence ne devrait pas être limité. La convention collective de l'Université d'Ottawa est explicite sur ce point : « *Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de professeurs syndiqués de l'Université d'Ottawa, ou de l'une de ses parties constituantes, pouvant obtenir la permanence*¹¹. »

Une seconde stratégie beaucoup plus courante pour protéger nos membres consiste à s'assurer que la clause de procédure exige que toutes les recommandations et toutes les décisions soient fondées uniquement sur les critères que renferme la convention¹². L'Université d'Ottawa va le plus loin à cet égard. En sus de donner comme instruction aux décideurs de fonder leur réflexion « *exclusivement* sur » la convention collective, l'article 5.2.1.2 (e) conclut que « *la recommandation ou la décision est favorable lorsque les critères de la convention applicables au membre lui-même, ainsi que les autres considérations mentionnées à la convention, sont remplis*¹³ ». Ces énoncés de procédure devraient empêcher que des considérations budgétaires ou disciplinaires inappropriées influent sur la prise de décisions, mais d'autres énoncés explicites dans les articles sur la permanence et sur la promotion peuvent venir renforcer cette notion et contribuer à éviter des erreurs.

Les modalités de la « nomination à titre d'essai »

Ayant défini la permanence au regard de l'emploi, la convention collective doit ensuite préciser les critères de son octroi. La recherche de critères commence par une bonne compréhension des problèmes uniques associés au travail universitaire, surtout en ce qui concerne l'utilisation inusitée de l'expression « nomination à titre d'essai » dans notre milieu.

En général, une période d'essai relativement courte permet à un employeur d'évaluer le rendement d'un nouvel employé dans son milieu de travail particulier. Comme l'ont fait observer D. J. M. Brown et D. M. Beatty, il existe chez les arbitres « *a firm consensus that, from the very nature of a probationary period, such persons cannot expect the same protection from a "just cause" clause*¹⁴. » En revanche, comme les nominations des employés occupant des postes menant à la permanence sont renouvelables et ont une durée limitée, ces employés devraient bénéficier des mêmes garanties contre le congédiement pour « motif valable » que les membres

permanents du personnel¹⁵. En utilisant l'expression « période à titre d'essai » plutôt que celle plus longue mais plus juste de « nomination renouvelable à durée limitée », les risques de confusion sont grands.

Dans presque toutes les situations d'emploi, la période à titre d'essai s'applique aux personnes nouvellement embauchées et à une durée relativement brève. Les périodes d'essai de plus de six mois sont rares. Seule exception : l'enseignement postsecondaire, où ce qui est désigné « période à titre d'essai » dure un minimum de quatre ans, et plus souvent cinq à six ans. Il est essentiel de comprendre pourquoi cette période est si extraordinairement longue dans ce milieu afin de formuler, dans les conventions collectives, des dispositions portant à la fois sur le renouvellement et sur la permanence.

La nature du travail universitaire

Même si les universitaires sont des « employés », ils sont rarement supervisés et on ne leur assigne pas de tâches précises. Par rapport à d'autres professions, la période « d'apprentissage » des études doctorales et souvent même postdoctorales est exceptionnellement longue. Cette formation prolongée et intensive développe la capacité *d'indépendance* du travail universitaire¹⁶ mais, à ce stade, celui-ci demeure supervisé. La principale question soulevée par la décision sur la permanence est de savoir si le potentiel affiché par l'intéressé pendant ses études doctorales et postdoctorales supervisées s'est concrétisé par la création d'un bilan de travail universitaire indépendant. Le renouvellement devra être fondé sur l'évidence des progrès réalisés vers la création d'un tel bilan; la permanence sera accordée lorsqu'un bilan de travail universitaire indépendant est bien établi.

Toutefois, il faut beaucoup de temps pour établir un bilan de travail universitaire indépendant : beaucoup plus de temps que ce qui est normalement accordé aux employés « en période d'essai » dans d'autres secteurs. On s'accorde en général au Canada pour dire qu'une période de quatre à six ans est de mise, les deux dernières années devant se passer dans l'établissement qui octroie la permanence. Selon l'*Énoncé de principes sur la nature du travail du personnel académique* de l'ACPPU, le travail universitaire indépendant comporte à la fois :

*la quête et la diffusion du savoir et par l'application de ces connaissances au moyen de la recherche, de l'enseignement, de conférences publiques, de communications présentées à des congrès, de publications, de l'exercice professionnel, de l'établissement du fonds des bibliothèques, de l'accès à l'information s'appuyant sur les médias, de la création et de prestations artistiques et d'activités de service*¹⁷.

Une évaluation en vue du renouvellement ou de la permanence doit porter sur l'ensemble du travail et non uniquement sur un projet particulier ou sur un sous-ensemble du travail universitaire comme les publications évaluées par les pairs. Les critères à retenir, tant pour le renouvellement que pour la permanence, devraient donc être « rendement satisfaisant », « répond aux attentes » ou un énoncé semblable.

Le fardeau de la preuve

Dans les établissements d'enseignement postsecondaire, le fardeau de la preuve pour le renouvellement, la permanence et la promotion incombe traditionnellement au membre. Dans un cas de règlement de grief ou d'arbitrage, l'employé présente la preuve qu'il mérite le titre en question. De son côté, l'employeur n'a pour obligation que d'évaluer rationnellement cette preuve, ce qui se comprend dans le cas de promotions où on est en droit de s'attendre à un rendement bien supérieur à « satisfaisant », mais qui crée des difficultés dans les cas de renouvellement et de permanence.

Les postes menant à la permanence impliquent un engagement à un emploi continu : si la personne fait son travail, elle garde son poste. Cependant, une décision négative concernant le renouvellement ou la permanence met fin à l'emploi; l'employé est en fait congédié pour rendement insatisfaisant. En l'absence de libellé explicite spécifiant le contraire, le fardeau de la preuve, si un grief portant sur une décision de renouvellement ou de permanence est déposé, appartient toujours au membre, malgré le fait que dans tous les autres cas de congédiement, il incombe à l'employeur de se justifier.

La convention collective de l'Université Queen's est révélatrice à ce propos. L'article 30.6.2 attribue explicitement le fardeau de la preuve à l'employeur dans les cas de renouvellement.

In a decision about Renewal, there shall be a presumption in favour of Renewal. In order to refuse an appointment, the University must be able to demonstrate that the weight of evidence is in favour of non-Renewal¹⁸.

L'ACPPU recommande qu'un libellé semblable soit utilisé pour les renouvellements, la permanence et tout autre cas impliquant la perte d'emploi¹⁹.

Critères régissant la permanence

L'Université Mount Saint Vincent a sans aucun doute un des plus brefs articles portant sur la permanence :

A candidate for tenure shall provide evidence of satisfactory teaching performance, ongoing involvement and achievement in individual or joint scholarly activity and/or professional activity appropriate to her rank, and participation in internal and external collegial service²⁰.

L'Université de l'Alberta emploie un libellé tout à fait différent, mais qui mène à la même conclusion :

The decision to award tenure shall be based on an indication that the staff member is and will in future be capable of contributing effectively as a staff member given the performance, while on probation, in the responsibilities of a staff member²¹.

Malgré leur concision, ces deux conventions touchent aux points essentiels.

Toutefois, la plupart des conventions décrivent ces critères de façon plus détaillée. La convention de l'Université de Winnipeg, par exemple, dit ceci :

A Member shall be awarded tenure, pursuant to Clause 23.26, if he/she:

(a) is a member of the teaching/counseling staff and holds the academic rank of Assistant Professor or above; and,

(b) holds a doctorate or the degree considered to be terminal in his/her discipline; except that research and/or other scholarly work which is available for peer review and which represents a contribution to the Member's discipline or profession shall be reviewed and if comparable shall compensate for lesser degree qualifications; and,

(c) has provided evidence of satisfactory performance of his/her teaching/professional responsibilities which, in the case of Faculty Members and those Counselors who teach courses, may include but not necessarily be limited to peer evaluations, a Teaching Portfolio and/or the results of Senate-approved Course/Instructor evaluations carried out by students; and,

(d) demonstrates satisfactory progress in research or other scholarly activities (as defined in Clause 24.23 (a) that are in addition to the doctoral thesis or the equivalent, carried out concurrent with or subsequent to the thesis, with the understanding that publications emanating from the doctoral thesis or from work done in connection with the degree considered terminal in the discipline shall be considered as work in addition to the thesis or the terminal degree requirement; and,

(e) has accepted and discharged reasonable administrative responsibilities within the University community²².

L'article de la convention de l'Université de Winnipeg a pour avantage de citer les éléments de preuve devant être utilisés dans l'évaluation. Par exemple, l'article 25.17 (c) mentionne explicitement l'évaluation par les pairs ainsi qu'un portefeuille d'enseignement²³ en plus des questionnaires remplis par les étudiants.

Dans le milieu universitaire, nous n'avons guère d'autre choix que d'utiliser des adjectifs comme « satisfaisant ». Il faut cependant veiller à éviter les difficultés que pose l'usage de termes tels que rendement « moyen » ou « exceptionnel ». Malgré l'attrait que représente « l'excellence » et l'engagement général envers celle-ci, ce mot est lui aussi chargé de connotations problématiques lorsqu'il est employé comme norme dans une évaluation sommative. Les libellés des universités Mount Saint Vincent, de l'Alberta et de Winnipeg ont pour avantage de décrire la tâche : engagement continu dans les activités universitaires, ou progrès en recherche en plus de la thèse de doctorat.

Sur ce point, le corps professoral ferait bien de prendre pour modèles nos collègues bibliothécaires. La convention de l'Université Concordia, par exemple, reconnaît que pour ses bibliothécaires « *the granting of tenure is a confirmation of a person's competence and commitment to the creative task of higher education*²⁴. » Plus loin, l'article 19.08 stipule ce qui suit :

The following two (2) criteria constitute the principal and essential grounds on which tenure consideration shall be based:

i) the candidate's professional competence and promise as manifested in contribution to the direct and indirect services to users provided by the Library (see Article 15.01.3).

ii) the candidate's professional competence and promise as manifested by advanced degrees, evidence of research and/or scholarly activities, and continuing professional development and productivity (see Article 15.01.4).

Un libellé comme celui-ci rappelle aux comités de pairs et aux administrateurs la raison qui sous-tend l'évaluation. Ainsi, « satisfaisant » et « répond aux attentes » ont une signification plus précise et moins arbitraire.

Critères régissant le renouvellement

Si la période requise pour établir un bilan de travail universitaire indépendant est de cinq ans, on devrait au départ offrir un contrat unique d'une durée de cinq ans suivi d'une décision sur la permanence. Les contrats renouvelables de plus courte durée font courir un plus gros risque à l'intéressé si le renouvellement est rejeté, mais cet inconvénient potentiel est largement compensé par l'avantage que représente une rétroaction constructive pour l'employeur et surtout pour l'employé. La justice naturelle et les procédures établies exigent que l'employé soit avisé de la norme selon laquelle il sera évalué et qu'on lui donne l'occasion d'atteindre cette norme. L'évaluation associée au renouvellement peut faciliter cette rétroaction.

L'article 15.12.2 de la convention de l'Université de la Saskatchewan, par exemple, rend obligatoire une rencontre annuelle avec les membres occupant un poste menant à la permanence « *to discuss the employee's progress in meeting the approved departmental or College standards for the award of tenure*. » Cet entretien donne lieu à un rapport de « progrès vers la permanence » et protège le droit de l'intéressé à répondre au rapport. La convention ajoute aussi que « *If deficiencies are noted, the statement shall identify the relevant categories of the standards and shall suggest steps that the employee may take to rectify such perceived deficiencies*²⁵. »

La convention de l'Université de l'Île du Prince Édouard rend obligatoire des évaluations semblables pour ses bibliothécaires. L'article E.7.8.1 stipule que le bibliothécaire universitaire doit « *meet with all new probationary Librarians within two (2) months of the commencement of his or her appointment, to explain to him or her, the criteria and procedures of permanency*

consideration, and to determine when normal consideration for permanency should occur. » Le bibliothécaire universitaire doit également « *encourage Librarians to start collating all relevant documentation for their permanency file as provided for in this Agreement* » et « *shall, as part of the annual review, discuss the progress of the permanency file with the Librarian.* » Ce libellé tient directement compte de la question de la justice naturelle en exigeant qu'on informe l'intéressé de la norme à respecter et qu'on lui donne l'occasion d'atteindre cette norme.

Critères régissant la promotion des membres du corps professoral

La promotion de chargé de cours à professeur adjoint suit presque toujours automatiquement l'obtention du doctorat ou la reconnaissance d'un diplôme équivalent. La promotion au rang d'agrégé et, plus tard, à celui de professeur titulaire exige de cinq à dix ans d'expérience de même qu'un doctorat ou un diplôme équivalent. Outre ces titres de compétences et cette expérience minimum, la promotion implique aussi un certain degré de rendement intellectuel qui va au-delà du simple accomplissement du travail. Il reste à savoir s'il devrait y avoir deux, trois ou, dans le cas des bibliothécaires, quatre niveaux de rendement méritoire.

Les critères régissant la permanence et la promotion au rang d'agrégé ont de tout temps été très semblables et reposent souvent sur des adjectifs comme « bon » plutôt que « satisfaisant » pour décrire la différence des attentes. Interpréter et appliquer ces adjectifs à l'enseignement, à la recherche et au service dans des cas individuels crée des difficultés qui l'emportent sur les avantages qu'il y aurait à conserver la distinction entre la permanence et la promotion au rang d'agrégé. Ainsi, deux modèles traitent de la promotion au rang d'agrégé. Dans le premier, la promotion devient automatique avec l'octroi de la permanence; dans le second, la promotion au rang d'agrégé ou de titulaire comporte des attentes de rendement plus élevées que pour le personnel universitaire ayant la permanence. Ces deux modèles sont valables; le choix dépend essentiellement de la situation dans laquelle se trouvent les associations.

Dans le premier modèle, le rang de professeur adjoint est considéré comme approprié pour la période « menant à la permanence », pendant laquelle l'intéressé travaille à établir un bilan de travail universitaire indépendant. Une fois ce bilan dressé, la permanence est octroyée de même que la promotion au rang d'agrégé, qui devient alors le « rang professionnel » associé à la poursuite d'un travail universitaire indépendant. Par exemple, à l'Université Wilfrid Laurier :

The criteria for promotion to Associate Professor are the same as those for granting tenure. Consequently, when a Member holding the rank of Assistant Professor is granted tenure, the individual shall be promoted to the rank of Associate Professor²⁶.

L'Université Concordia lie également la promotion à la permanence :

14.04.1 Upon the granting of tenure, which normally occurs during the fifth (5th) year, faculty members who hold the rank of Assistant Professor shall be promoted to the rank of Associate Professor²⁷.

L'Université Queen's utilise une stratégie différente pour atteindre le même résultat. L'article 30.6.6 stipule que « *for Members in Tenure-track appointments the criteria for the granting of Tenure shall apply*²⁸ » à la promotion au rang d'agrégé. L'article 13.09 de la convention de l'Université de l'Alberta évoque des « *standards for the award of tenure and concurrent designation as associate professor*²⁹. »

La deuxième stratégie consiste à maintenir la distinction entre les décisions sur la permanence et celles sur la promotion. Dans ce cas, la décision en matière de permanence indique essentiellement que l'intéressé est apte à accomplir son travail de façon continue, alors que la promotion au rang d'agrégé signifie que le rendement de cette personne est supérieur au niveau « satisfaisant ». Le problème qu'éprouve le négociateur consiste à transposer cette différence dans la convention collective en un libellé qui soit compris, interprété et appliqué de manière uniforme et juste.

De nombreuses conventions collectives ont recours à des adjectifs ambigus ou difficiles à interpréter tels que « bon », « au dessus de la moyenne », « exceptionnel » ou le sempiternel « excellent », terme mal défini. Comme les mots « bon » et « excellent » peuvent être interprétés de manière très subjective, ils sont susceptibles d'être appliqués de manière arbitraire, ce qui contribue sans aucun doute aux difficultés que pose à l'arbitrage le règlement de griefs de promotion. Il serait sage d'abord le problème sous un angle différent et de s'attacher d'abord à la promotion au poste de professeur titulaire³⁰. Dans la vaste majorité des cas, la promotion à ce niveau se fait à la suite d'une évaluation externe par les pairs. En comprendre la justification nous permettra de mieux formuler le libellé des conventions collectives.

Comme nous l'avons vu, le processus qui mène à la permanence et la permanence même sont liés à la question de savoir si l'intéressé a établi un bilan de travail universitaire indépendant. L'évaluation externe par les pairs n'est pas nécessaire pour l'établir. La promotion exige un rendement universitaire allant au delà de l'accomplissement satisfaisant du travail; l'évaluation externe par les pairs permet de mesurer si ce rendement contribue au savoir en général et non pas uniquement à celui de l'établissement. Certaines associations se sont servies de ce principe pour rédiger leurs critères de promotion. Par exemple, l'Université Laurentienne exige que les recherches menées par le candidat constituent « *une contribution reconnue au domaine de connaissance ou l'activité professionnelle en cause. Ces travaux doivent être jugés par au moins quatre arbitres de l'extérieur*³¹. » La convention de l'Université d'Ottawa a recours à la même stratégie, bien qu'elle soit plus explicite. À cette université, les travaux de recherche d'un membre :

(ii) ont, depuis la promotion ou nomination du membre au rang d'agrégé, contribué d'une manière continue et importante à l'accroissement des connaissances dans le domaine de spécialisation du membre, à la création littéraire ou artistique, ou à l'avancement d'une profession;

(iii) ont eu des répercussions d'importance et de valeur dans le domaine reconnues à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, étant entendu que cette

reconnaissance doit être confirmée par au moins 3 des 4 évaluateurs extérieurs choisis par le CPEF pour évaluer ses travaux³².

On pourrait faire valoir que des termes tels que « d'importance et de valeur » sont tout aussi subjectifs que « bon » ou « excellent ». Bien que ce soit vrai dans une certaine mesure, ces termes se prêtent toutefois plus facilement à l'arbitrage lorsque les décisions font l'objet d'un grief. C'est pourquoi on préférera ces descripteurs.

Cette approche peut être améliorée en ajoutant à la convention des articles distincts qui définissent les rangs. C'est ce que préconise l'article 12 de la convention de l'Université Saint Mary's.

12.1.11 Assistant Professor

An Assistant Professor is a member of a Faculty of the University who shall ordinarily have the following minimum qualifications:

- (a) A doctoral degree;*
- (b) Aptitude for teaching university students.*

The doctoral requirement may be waived if the Candidate has a record of suitable teaching scholarship as defined in Article 1.1(n); or, in lieu of such a record, has professional qualifications and experience to enable him/her to make an appropriate academic contribution to the University.

12.1.12 Associate Professor

An Associate Professor is a member of a Faculty of the University who shall ordinarily have the following minimum qualifications:

- (a) A doctoral degree;*
- (b) Successful experience in university teaching;*
- (c) A significant record of scholarship as defined in Article 1.1(n).*
- (d) A satisfactory record of service to the University, the profession, and the community, as defined in article 8.4.12 and 11.1.14.*

12.1.13 Professor

A professor is a member of the Faculty of the University who:

- (l) has achieved recognition as an outstanding scholar combined with a record of very good teaching and has a satisfactory record of service to the University, the profession, and the community, as defined in articles 8.4.12 and 11.1.14³³.*

Les associations comme celles des universités Wilfrid Laurier, Concordia, Queen's et de l'Alberta, qui rendent la promotion au rang d'agrégé automatique avec l'octroi de la permanence, n'ont pas besoin d'aller au-delà des critères généraux s'appliquant aux professeurs titulaires pour répondre aux exigences essentielles de la convention collective. Le problème se pose pour les associations qui maintiennent une distinction entre la promotion au rang d'agrégé et la permanence. Dans ces cas, on préférera des descripteurs de tâches plutôt que des adjectifs comme « bon » pour le rang d'agrégé et une variante du mot « excellent » pour les professeurs titulaires. Il devient difficile de trouver des descripteurs appropriés qui établissent une nette

distinction entre les trois niveaux de rendement; dans ces cas, il est préférable de s'appuyer sur les pratiques locales qui sont acceptées par les comités de pairs internes.

Critères de promotion des bibliothécaires

Les administrateurs d'établissements postsecondaires ont de tout temps considéré les bibliothécaires comme faisant partie du personnel de soutien et se sont souvent inspirés des descriptions de poste et des critères de promotion d'employés non universitaires. L'entrée des bibliothécaires dans les associations du personnel universitaire s'est surtout faite à la suite d'une lutte pour faire reconnaître à sa juste valeur le statut universitaire de nos bibliothécaires. Ainsi, les descriptions de poste qui recensaient certaines tâches précises, comme la gestion d'une collection particulière, et les critères de promotion qui ajoutaient alors des responsabilités de supervision ont laissé la place à des critères de promotion qui s'inspirent davantage de ceux des universitaires. Ce qui importe le plus, c'est de reconnaître de façon claire et nette l'élément universitaire de l'emploi tout en admettant que l'exercice de la profession est plus important chez les bibliothécaires pour l'acquisition du savoir que ce n'est le cas chez les universitaires.

L'Université Mount Saint Vincent, par exemple, décrit « l'activité intellectuelle ou professionnelle » des bibliothécaires d'une manière qui pourrait aussi s'appliquer aux professeurs d'université. Ainsi, l'article 21.31, précise ce qui suit :

Materials that may be presented as evidence of scholarly achievement, refereed or non-refereed, shall include complete copies of the following:

- monographs;
- working papers;
- case studies;
- chapters in books;
- research reports and briefs to government or other agencies;
- papers in conference proceedings;
- papers presented at conferences and meetings;
- computer software and documentation;
- audio-visual productions and materials;
- book reviews³⁴.

L'article 21.32 définit ensuite l'activité professionnelle comme étant :

the application of academic approaches for the advancement of a profession or field of professional practice. Such applications may include:

- 21.32.1 *the dissemination of information to the professional field in written form (e.g. briefs, technical reports, directories, newsletter entries, information sheets etc.);*
- 21.32.2 *the development of specialized training materials;*
- 21.32.3 *the development of materials and methodologies for the practice of the profession (e.g. textbooks, curricula, software, assessment tools);*
- 21.32.4 *substantive contributions to professional organizations (e.g. major*

involvement in development of codes of ethics, policy and legislation for the regulation or practice of the profession)

Ce libellé ressemble étroitement à celui utilisé pour décrire les activités des professeurs d'université³⁵ et facilite ainsi le travail du négociateur chargé de rédiger les critères de promotion.

Nous avons déjà évoqué la convention collective de l'Université Saint Mary's, qui définit les divers rangs³⁶; une approche semblable est tout aussi valable pour les bibliothécaires. La plupart des établissements comptent quatre échelons de bibliothécaires, l'expérience requise étant semblable à celle des échelons du corps professoral. Dans la vaste majorité des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada, le bibliothécaire I est un poste de débutant. Pour reprendre la convention de l'Université Dalhousie, le bibliothécaire I est l'échelon qui convient « *for a new graduate in Library Science and for a beginning professional librarian*³⁷. » Souvent décrit comme « à l'essai », le poste de bibliothécaire I devient automatiquement un poste de bibliothécaire II dans la plupart des cas, après l'accumulation d'une certaine expérience et l'obtention d'un rendement satisfaisant. Selon la convention collective de l'Université Mount Saint Vincent, le candidat doit apporter :

*evidence of satisfactory performance of library duties appropriate to the number of years of her professional experience, ongoing involvement and achievement in individual or joint scholarly activity and/or professional activity appropriate to her rank, and participation in internal and external collegial service. Evidence of additional academic qualifications or administrative service may be presented for consideration*³⁸.

La convention collective de l'Université Mount Saint Vincent modifie ensuite ce libellé pour décrire les critères s'appliquant aux bibliothécaires III et aux bibliothécaires IV. À tous les échelons, les intéressés doivent montrer « *ongoing involvement in individual or joint scholarly and/or professional activity* » mais dans le cas du bibliothécaire III, cette activité doit « *has culminated in publication or an appropriate form of communication* », alors que pour le bibliothécaire IV, les résultats de cette activité doivent être « *recognized as a significant contribution to the profession of librarianship*³⁹. » Le parallèle avec les critères qui s'appliquent aux rangs universitaires est on ne peut plus apparent, ce qui montre bien le caractère érudit et professionnel de la bibliothéconomie dans les établissements postsecondaires.

Ne plus privilégier la recherche

Les universités ont, non sans raison, été accusées de négliger l'enseignement au profit de la recherche, et plus précisément de la recherche au sens étroit de découverte et de publications évaluées par des pairs. Malheureusement, nos conventions collectives semblent effectivement privilégier la recherche au détriment de l'enseignement.

Les critères retenus par l'Université Laurentienne et l'Université d'Ottawa et cités plus haut renvoient à l'évaluation des résultats de la recherche; dans les deux cas, les conventions citent un rendement satisfaisant dans le domaine de l'enseignement et du service comme critères

de promotion. Alors que la promotion exige sans conteste un niveau de rendement supérieur à celui exigé pour obtenir la permanence, il est déraisonnable de s'attendre à ce que quelqu'un excelle dans tous les aspects de son travail. Pour éviter de privilégier la recherche au détriment de l'enseignement et du service, les conventions collectives doivent être libellées de façon à assurer un équilibre entre les différents aspects de l'emploi. L'Université Wilfrid Laurier, par exemple, précise ce qui suit :

15.7.8 A recommendation for promotion from Associate Professor to Professor usually requires that a Member's scholarly or creative achievements be of sufficient significance to be recognized outside of as well as within the University community, but notwithstanding the provisions above, sustained excellence in teaching and/or academic service, together with a satisfactory record of scholarly or creative work, shall make a Member eligible for promotion to Professor⁴⁰.

Les deux conventions collectives, de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa, comprennent des énoncés semblables.

Les universités Wilfrid Laurier, Laurentienne et d'Ottawa ne sont pas des cas isolés. La plupart des conventions essaient d'offrir une certaine équivalence de promotion entre la « recherche » et « l'enseignement », mais les détails ne correspondent souvent pas à l'intention recherchée en raison de deux principaux problèmes : l'attachement à un examen externe par des pairs et le crédit plus élevé accordé à la recherche par rapport à l'enseignement lorsqu'il s'agit de promotion.

Le recours à l'évaluation externe par les pairs pour une promotion au rang de professeur titulaire et souvent de professeur agrégé est presque universel au Canada. Les résultats de la recherche, souvent publiés sous forme de monographies, d'articles et de rapports, se prêtent facilement à un examen externe. Les évaluateurs externes ne disposent toutefois pas d'éléments d'information sur l'enseignement et n'ont que rarement enseigné eux-mêmes; ils ne sont donc pas en mesure de faire des observations sur le rendement des candidats en enseignement. D'ailleurs, l'enseignement est rarement évalué efficacement. Les comités de pairs internes et les décideurs ne disposent souvent que de peu d'éléments d'information mis à part les opinions exprimées par les étudiants dans les questionnaires. Tous ces facteurs font en sorte que les publications et articles ont beaucoup plus de poids que l'enseignement lorsqu'une décision doit être prise.

Une deuxième difficulté porte sur l'emploi largement répandu des termes « excellent » ou « exceptionnel » pour décrire le niveau d'enseignement requis pour obtenir une promotion. De par leur nature même, il est difficile d'interpréter invariablement ces termes. Dans de trop nombreux cas, « excellent » signifie de plus en plus « les rares personnes qui sont réellement exceptionnelles ». Cette norme est bien plus élevée que la « contribution précieuse au savoir » utilisée dans le domaine de la recherche. Malgré les bonnes intentions de nombreux universitaires, la promotion en fonction des résultats de la recherche est devenue la norme alors que la promotion en fonction du bilan pédagogique demeure une inconnue.

Les négociateurs doivent constamment se rappeler que l'activité évaluée est l'érudition, soit la quête du savoir et sa diffusion. Publier, enseigner et exercer sa profession sont trois manières parmi d'autres de transmettre le savoir. Au Canada, la plupart des conventions collectives précisent que la promotion peut être fondée *soit* sur un niveau élevé de recherche et un bilan pédagogique satisfaisant *soit* sur un bilan pédagogique élevé et un niveau de recherche satisfaisant. Les conventions qui promettent de traiter l'enseignement et la recherche sur un pied d'égalité ne parviendront pas à atteindre cet objectif tant que les évaluations continueront de privilégier la recherche. Si nous continuons de nous appuyer sur un examen par les pairs, il faudra faire en sorte que les pairs aient les moyens d'examiner l'enseignement en bonne et due forme.

Examen externe : autre mise en garde

Bien que l'évaluation externe par des pairs fasse partie intégrante du système de promotion au Canada, les négociateurs doivent se rappeler qu'un tel examen n'est jamais parfait et que la promotion demeure une question d'emploi. Ces décisions doivent pouvoir être assujetties à la procédure de grief ou d'arbitrage et, à ce titre, doivent à l'évidence revenir à l'employeur. Il faut s'appliquer à limiter le processus d'évaluation externe à son rôle légitime, qui est de fournir des éléments d'information. Le libellé utilisé dans les conventions de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa citées ci-dessus pourrait compliquer inutilement la procédure de grief ou d'arbitrage s'il était interprété trop étroitement. Lorsque l'Université Laurentienne dit que « *ces travaux doivent être jugés par au moins quatre arbitres de l'extérieur* », cela signifie-t-il que les quatre doivent reconnaître la contribution de l'intéressé? Lorsque, selon l'Université d'Ottawa, l'importance des travaux d'un membre doit être « *confirmée par au moins 3 des 4 évaluateurs extérieurs* », cela veut-il dire que la promotion est automatiquement refusée si seuls deux d'entre eux « confirment », même lorsque des pairs internes recommandent cette promotion à l'unanimité? Il faut veiller à ce que les évaluations externes faites par des pairs ne soient traitées que comme des évaluations, c'est-à-dire comme des rapports et des évaluations conçus pour inspirer une prise de décision interne. Les évaluations externes ne devraient être ni des décisions ni des recommandations.

Il faut également choisir soigneusement ces évaluateurs externes. À l'Université Laurentienne, « *le candidat peut désigner au moins deux (2) de ces arbitres s'il le désire*⁴¹ . » L'Université d'Ottawa offre une protection complémentaire. En plus de pouvoir proposer le nom de ceux qu'il considère suffisamment qualifiés pour évaluer ses activités savantes, l'intéressé peut suggérer :

[. . .] par l'intermédiaire de son doyen :

(a) une liste des personnes qui, selon lui, peuvent avoir des préjugés défavorables à son égard ou qui autrement peuvent ne pas être qualifiées pour évaluer ses activités savantes;

(b) une description des domaines d'expertise appropriés à des personnes choisies pour évaluer ses activités savantes⁴²;

(c) une description des domaines d'expertise qui ne sont pas appropriés aux personnes choisies pour évaluer ses activités savantes .

Ces restrictions témoignent de l'équité du processus d'évaluation.

Dates limites

La plupart des modalités d'application visant à protéger et à encourager la justice naturelle et les procédures établies s'appliquent quelles que soient les décisions de carrière. C'est pour cette raison que l'ACPPU recommande que les procédures soient définies dans un article distinct et autonome⁴³. Certaines questions de procédure, comme l'établissement de dates limites, doivent cependant être définies au cas par cas. Ces dates sont particulièrement importantes lorsque les décisions à prendre portent sur le renouvellement et la permanence puisque toute décision négative entraîne un licenciement et que l'intéressé doit recevoir un préavis raisonnable de cessation d'emploi.

Au Canada, la vaste majorité des nominations à durée limitée menant à la permanence se terminent le 30 avril ou le 30 juin. Si un préavis de six mois est donné, ce qui n'est pas déraisonnable compte tenu du marché du travail universitaire, les décisions doivent être prises avant le 31 octobre et le 15 décembre respectivement, sinon l'intéressé aurait beaucoup de mal à trouver un autre emploi universitaire⁴⁴. Le délai de dépôt des candidatures doit aussi tenir compte du temps qu'il faut pour traiter ces demandes.

Certaines associations fixent des délais, comme c'est le cas à l'Université du Cap Breton :

31.19.1 The Timetable for consideration of renewal and tenure shall be as follows:

May 30 Peer Review Committee is constituted

October 1 Deadline for submission of applications for tenure and renewal to Chair of the Committee, Department Chair and notification to the Dean

October 1-21 Committee meets to determine and inform candidates if additional material is needed

October 21 Department's recommendation to the Chair of the Committee; copies to candidate and Dean

November 1 Dean's recommendation to Chair of the Committee; copy to candidate

November 10 Response by candidate to Department and/or Dean's recommendation

January 10 Committee's proposed recommendations to candidates

January 17 Candidate's response to the Committee

January 24 The Committee meets to consider candidate's responses

January 31 President receives the recommendations of the Committee, the Department and the Dean

February 15 President informs candidates of decisions⁴⁵.

L'Université du Nouveau-Brunswick a adopté une approche semblable : l'article 25B.02 présente ce processus sous forme de tableau⁴⁶.

Faculties with Departments	Assessment Other Than Promotion to Professor	Promotion to Professor
Employee's submission of information to the Dean	September 1	July 1
Academic Department recommendations to the Dean	October 15	October 31
Faculty recommendations to the Vice-President (Fredericton) OR Vice-President (Saint John) as Appropriate	November 30	December 15
Vice-President (Fredericton) OR Vice-President (Saint John) recommendations to Vice-President responsible for final decision	December 15	January 15
Vice-President responsible for final decision conveys written decision to Employee	February 15	March 15

Malheureusement, ni l'Université du Nouveau-Brunswick ni l'Université du Cap Breton ne prévoient de préavis de six mois si la nomination n'est pas renouvelée ou si la permanence n'est pas accordée.

Les conventions collectives ne doivent pas nécessairement être aussi détaillées si elles stipulent que les décisions soient prises en temps voulu. Celle de l'Université Bishop's précise la période de l'année universitaire au cours de laquelle la décision doit être prise.

7.09 Member holding a first probationary appointment under 6.01Bi shall be considered for re-appointment during the first semester of the third year of this appointment. A Member holding a first probationary appointment under 6.01Bii shall be considered for reappointment during the first semester of the second year of this appointment.

7.10 A Member re-appointed under 7.09 above or hired under 6.01Biv shall be considered for tenure in the second semester of the second year of their three-year probationary appointment. A Member holding an appointment under 6.01Biii shall be considered for tenure in the second semester of the third year of their four-year probationary appointment. If tenure is to be awarded, it shall be effective from the 1st of July following the decision⁴⁷.

Bien que des dates limites précises ne soient pas essentielles pour chaque étape du processus, une large place doit être accordée aux procédures établies. L'article 7.06 de la convention collective de l'Université Bishop's aborde cette question :

e) The EC shall give seven (7) days notice in writing to the Member concerned that his/her case of re-appointment, tenure, promotion and periodic evaluation is to be considered by the committee with a statement of the nature of the case.

A Member has then the right to meet with the EC prior to its preliminary decision⁴⁸.

Ces dispositions permettent d'informer l'intéressé, qui a ensuite le temps de présenter son cas, mais permettent aussi de sensibiliser tant les candidats que les décisionnaires tout en suivant de près le processus de prise de décision.

Respect des délais

L'établissement de dates limites ne présente aucun intérêt si celles-ci ne sont pas respectées, et pourtant leur respect posera toujours problème. Administrateurs et associations doivent se rappeler que c'est l'intéressé et non l'employeur qui court le plus gros risque. Si la date limite de dépôt d'une candidature était fixe et immuable, l'inattention ou la négligence du candidat pourrait mettre fin à une carrière. À l'inverse, les employeurs ne souffrent aucune conséquence lorsque ces dates limites ne sont pas respectées, à moins que la convention collective ne prévoit explicitement une pénalité quelconque.

Les évaluations sommatives interviennent souvent dès le dépôt d'une candidature. L'article 22.4.5 de la convention collective de l'Université de la Northern British Columbia, par exemple, oblige le candidat à « *shall submit all necessary documentation to the Faculty Member's Dean no later than the Tuesday after Labour Day of the academic year during which the consideration [for tenure] will take place⁴⁹.* » Afin de réduire la vulnérabilité de leurs membres, les associations pourraient exiger de l'employeur qu'il informe l'intéressé de l'examen prochain en vue d'un renouvellement ou de la permanence et qu'il lui demande de présenter sa candidature. La convention devrait obliger l'employeur à être proactif et à informer l'intéressé dès le début de l'année d'admissibilité.

Cela étant, la convention devrait préciser que le processus de prise de décision peut aller de l'avant en l'absence de dépôt de candidature, à moins que l'intéressé n'informe l'employeur de son intention de démissionner à la fin de son contrat. Pour ce qui est de la permanence, la plupart des conventions collectives fixent un délai maximum au bout duquel la permanence doit être envisagée. L'Université de Victoria, par exemple, stipule qu'« *A full-time Assistant Professor with eligibility for tenure must be considered for tenure not later than the sixth year in this rank at the University⁵⁰.* » L'association doit entre temps s'assurer que l'intéressé ne sera pas tenu responsable si l'employeur ne respecte pas les dates limites imposées.

Dans le domaine des relations de travail, le silence de l'employeur à la fin d'une période à titre d'essai a pour effet de transformer automatiquement la nomination provisoire en une nomination à caractère plus permanent. Dans ce contexte, on pourrait dire que le même principe devrait s'appliquer à l'université. Une date limite manquée, donc le silence de la part

de l'employeur, représenterait une absence de justification, ce qui serait le cas si le fardeau de la preuve incombait à l'employeur (voir ci-dessus). Tant qu'il incombera à l'employé, d'autres garanties devraient lui être données si l'employeur ne respecte pas une date limite.

Objectivement, les associations devraient s'attacher à protéger les droits de leurs membres en négociant des périodes d'emploi prolongées. La convention de l'Université de Victoria, par exemple, précise que tout membre qui n'obtient pas sa permanence au cours de sa dernière année d'admissibilité « *shall be offered a terminal appointment for one year*⁵¹. » La convention collective de l'Université Bishop's citée plus haut exige que cette décision soit prise au cours de la troisième année d'un contrat de quatre ans à durée limitée. Ces deux conventions éliminent ainsi la nécessité d'imposer une sanction lorsqu'une date limite n'était pas respectée. Si une année supplémentaire était la sanction à payer en cas de non respect de la date limite, les associations devraient s'attendre à ce que l'employeur réplique en proposant de prolonger automatiquement sans pénalité la date limite de prise d'une décision lorsque le retard était causé par l'intéressé.

Les dates limites régissant les promotions sont moins importantes. Dans ces cas, les décisions négatives n'entraînent pas de perte d'emploi ou de tout autre droit sauf dans le rare cas des personnes dont le salaire plafonne. Qui plus est, les dossiers de promotion nécessitent fréquemment des évaluations externes effectuées par des pairs, les retards étant souvent indépendants de la volonté des parties en cause. Pour que la justice différée ne devienne pas une justice refusée, les négociateurs doivent libeller les conventions collectives de telle manière que les décisions prises en retard aient un effet rétroactif.

Conclusion

Selon une longue tradition qui date d'avant les négociations collectives dans les universités, le renouvellement, la permanence et la promotion sont des décisions à caractère essentiellement universitaire. À mesure que les associations universitaires ont commencé à certifier de nouveaux membres et à négocier en leur nom, elles ont continué d'établir une distinction, dans l'esprit de la tradition bien enracinée de la gouvernance bicamérale et collégiale, entre les questions « universitaires » et celles relatives à « l'emploi ». Les premières étaient laissées au Sénat, et les deuxièmes sont devenues l'objet de négociations entre l'association et le conseil des gouverneurs. Ce faisant, de nombreuses associations ont laissé au Sénat le soin de définir les critères de renouvellement, de permanence et de promotion, critères qui, par conséquent, ne relevaient pas de la convention collective. Il ne fait aucun doute que le renouvellement, la permanence et la promotion doivent tenir compte d'une évaluation pédagogique du travail universitaire, mais il n'en demeure pas moins que la situation professionnelle et les possibilités d'avancement de nos membres demeurent des préoccupations d'emploi fondamentales. L'ACPPU ne peut que conseiller le plus fermement possible aux associations de veiller à ce que les procédures et les critères régissant le renouvellement, la permanence et la promotion fassent l'objet de négociations. Des procédures qui garantissent et encouragent le respect des règles établies et les principes de justice naturelle dans le domaine de l'emploi demeurent la seule façon d'imposer un traitement juste et équitable pour nos membres. Ce n'est qu'en incorporant des

procédures régissant le renouvellement, la permanence et la promotion dans les conventions collectives que nous pourrions maintenir la valeur des jugements des universitaires et de l'examen par les pairs sans sacrifier les droits de nos membres à un traitement juste, uniforme et équitable.■

Notes

1. Voir *Clause modèle sur la liberté académique* de l'ACCPU (Novembre 2007).
2. Collective Agreement between the Board of Governors of Acadia University and the Acadia University Faculty Association, (July 1, 2003 - June 30, 2007). [ci-après AUFA].
3. Collective Agreement between the University of Prince Edward Island Board of Governors and the University of Prince Edward Island Faculty Associations, Bargaining Unit #1, (Expires June 30, 2010). [ci-après UPEIFA].
4. Agreement between Wilfrid Laurier University and Wilfrid Laurier University Faculty Association for Full-time Faculty and Professional Librarians, July 1, 2005 to June 30, 2008. [ci-après WLUF].
5. Voir art. 14, AUFA et art. F. 6, UPEIFA.
6. Voir *Clause modèle sur la nécessité financière* de l'ACPPU (2006).
7. Voir *Énoncé de principes sur les programmes excédentaires* de l'ACPPU (2001) et *Clause modèle sur les programmes excédentaires* de l'ACPPU (1999).
8. « Discipline 7 » Faculty Collective Agreement between the University of Western Ontario and the University of Western Ontario Faculty Association, July 1, 2006 - June 30, 2010. Voir aussi *L'Actualité en négociation* de l'ACPPU : *Discipline*, no 20, mai 2007, p. 5.
9. Article 56.1.2, This Framework Agreement is Made Between: The University of Victoria Faculty Association (hereinafter called the "Association") and The University of Victoria (hereinafter called the "University"), (September 1, 2004 - June 30, 2008), [ci-après UVicFA].
10. *Énoncé de principes : renouvellement des nominations aux postes menant à la permanence* de l'ACPPU (2004). Dans ce contexte, le principe s'applique également à la permanence, qui en fait renouvelle le contrat de nomination de façon continue plutôt que pour une durée déterminée.
11. Article 25.1.4, Convention collective entre l'Université et l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa, (1 mai 2004 au 30 avril 2008). [ci-après APUO].
12. Voir *L'Actualité en négociation* de l'ACPPU : *Procédures équitables et décisions de carrière*, no 26, janvier 2008.
13. APUO.
14. D. J. M. Brown. et D. M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration, Commentary and Current Notes*, quatrième édition, Aurora (Ontario), vol. 1, décembre 2006, p. 7-188.1.

15. Selon la politique de l'ACPPU, « [...]ne peut être résilié avant la date d'expiration prévue que pour un motif juste et convenable, selon les procédures qui ont été négociées avec l'association ». *Énoncé de principes : renouvellement des nominations aux postes menant à la permanence*, ACPPU, novembre 2004. L'examen des dispositions disciplinaires dans les conventions collectives au Canada révèle qu'on ne fait aucune distinction entre les employés ayant la permanence et ceux occupant un poste menant à la permanence dans les établissements d'enseignement postsecondaires.

16. Défini ici comme étant à la fois la quête du savoir et sa diffusion par divers moyens, y compris l'enseignement.

17. *Énoncé de principes sur la nature du travail du personnel académique* de l'ACPPU, novembre 2005.

18. This Collective Agreement between Queen's University Faculty Association (hereinafter called the Association) and Queen's University at Kingston (hereinafter called the University),” (7 May 2005 - 30 April 2008). [ci-après QUFA].

19. « Les griefs portant sur le refus d'une permanence, le non-renouvellement d'une nomination à un poste menant à la permanence, le licenciement d'un employé bénéficiant d'un engagement continu, le non-renouvellement d'un contrat renouvelable ou la résiliation d'un contrat avant son terme sont traités comme des griefs portant sur un congédiement. » *Clause modèle sur les griefs et l'arbitrage* de l'ACPPU (novembre 2007), article 7.7.

20. Article 20.42, Collective Agreement [Mount Saint Vincent] (1 July 2003 to 30 June 2007, Revised June 2005). [ci-après MSVUFA].

21. Article 13.08, University of Alberta, Faculty Agreement, (1 July 1998-June 30 2006), [ci-après AAS:UA].

22. Article 25.17, This Collective Agreement is between The University of Winnipeg Faculty Association and the Board of Regents of the University of Winnipeg, (April 1, 2002 - March 31, 2007).

23. D'autres établissements emploient souvent l'expression « dossier d'enseignement ».

24. Article 19.01 (c), Collective Agreement between Concordia University and the Concordia University Faculty Association, (In effect until May 31, 2007) [ci-après CUFA].

25. Collective agreement between the University of Saskatchewan and the University of Saskatchewan Faculty Association. July 1, 2007- June 30, 2009. Ces rapports sont à caractère « formatif » et, à ce titre, la convention empêche les comités de pairs et les décideurs d'utiliser les rapports de progrès vers la permanence ou la réponse du membre. Toutefois, le rapport et la réponse du membre peuvent être utilisés devant le comité d'appel des renouvellements et de la permanence.

26. Article 15.7.6, WLUFA.

27. CUFA.

28. QUFA.

29. AAS:UA.

30. Des associations précisent « professeur titulaire ».

31. Article 2.20.1 (e) (ii), La Convention collective conclue entre l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, (1 juillet 2005 — 30 juin 2008). [ci-après LUFA].

32. Article 25.3.3.2 (c) (ii) et (iii), APUO.

33. Agreement between Saint Mary's University and Saint Mary's University Faculty Union, (September 1, 2006 to August 31, 2009).

34. MSVUFA.

35. Voir les articles 20.26, 20.30, 20.31 et 20.32, MSVUFA, cités dans *L'Actualité en négociation de l'ACPPU : Procédures équitables et décisions de carrière*, no 26, janvier 2008.

36. Voir ci-dessus.

37. Article 11.05, Collective Agreement Between Dalhousie University and Dalhousie Faculty Association. [ci-après DFA].

38. Article 21.40, MSVUFA.

39. Articles 21.44 et 21.48, MSVUFA.

40. WLUF.

41. LUFA, article 2.20.1 (e) (iii).

42.. Art. 23.3.2.5, APUO. CPEF est le Comité du personnel enseignant d'une faculté.

43. *L'Actualité en négociation de l'ACPPU : Procédures équitables et décisions de carrière*, no 26, janvier 2008.

44. La plupart des emplois à temps plein menant à la permanence commencent le 1er mai ou le 1er juillet. Le dépôt des candidatures à ces postes intervient normalement à la fin du mois de décembre précédent.

45. Collective Agreement between Faculty Association of University Teachers (FAUT) and Board of Governors University College of Cape Breton, (1 July 2002 to 30 June 2006). [ci-après CBUFA].

46. Collective Agreement between The University of New Brunswick and The Association of University of New Brunswick Teachers, (2005-2009). [ci-après AUNBT].

47. Collective Agreement for Association of Professors of Bishop's University Faculty, (July 1, 2003 - June 30, 2006). [ci-après APBU]. Lorsqu'une décision sur la permanence est prise au cours du deuxième trimestre de la troisième année, l'intéressé dispose d'un préavis de douze mois si sa permanence est refusée.

48. APBU. EC s'entend du comité d'évaluation.

49. Faculty Agreement Between the Board of Governors, University of Northern British Columbia AND The University of Northern British Columbia Faculty Association, (July 1, 2006 - June 30, 2010). [ci-après UNBCFA].

50. Art. 16.2.1, 16.2.2 et 16.2.3, UVicFA. La situation des professeurs agrégés et titulaires doit être étudiée la quatrième année au plus tard.

51. Art. 16.4, UVicFA.

