

ANSUT/APUNE

Association des professeurs des universités de la Nouvelle-Écosse

Mars 2013

Rapport du président de l'APPUNE Chris Ferns

L'an dernier, dans le bulletin de l'APPUNE, le rapport du président commençait par les mots suivants :

Le rapport du président de l'an passé portait sur ce qui semblait être un écart de plus en plus grand entre le discours officiel du gouvernement Dexter sur l'enseignement postsecondaire et la réalité de ses politiques.

Le texte constatait ensuite que, depuis (c'est-à-dire depuis 2010–2011), le fossé entre le discours officiel et la réalité n'avait fait que s'agrandir.

Il serait agréable pour moi de pouvoir dire que les choses ont changé depuis lors — autrement dit, que, depuis la période difficile des années 2010–2011 et 2011–2012, le gouvernement a vraiment pris en compte les messages répétitifs en provenance du corps professoral, des étudiants, du personnel et même des administrateurs des universités concernant l'impact désastreux de ses politiques —, mais la réalité est décourageante : la situation n'a fait qu'empirer. On est bien loin de l'engagement à promouvoir la Nouvelle-Écosse en tant que « haut lieu des études universitaires au Canada » (campagne de publicité qui a depuis sombré sans laisser de trace). Au lieu de cela, le gouvernement de Darrell Dexter a imposé une réduction

réduction supplémentaire de 3 p. 100 du financement de l'enseignement postsecondaire, de sorte que le total des réductions budgétaires sur trois ans s'élève à 10 p. 100.

Dans le même temps, le gouvernement a laissé les frais de scolarité des étudiants augmenter de 3 p. 100 par an et les augmentations sont même plus élevées encore dans certaines disciplines — tandis que, dans le cas du NSCAD, il a laissé l'administration imposer des augmentations supplémentaires des frais, qui semblent constituer une violation flagrante des dispositions du protocole d'entente en vigueur. Tout cela est plutôt difficile à concilier avec le « message fort » du premier ministre aux « étudiants partout au Canada » concernant le fait que « la Nouvelle-Écosse est la destination de choix pour les études dans ce pays ».

Ce qui est tout particulièrement déprimant, dans cette situation, c'est que, alors même qu'il coupe les fonds et que le coût des études universitaires augmente, le gouvernement continue de répéter à qui mieux mieux son discours classique sur la promotion de l'« innovation » et de l'« excellence » — mais que, dans le même temps, il insiste sur le fait qu'il est déterminé à exécuter un « mandat axé sur le changement » qui aura pour résultat une réduction prolongée des subventions publiques accordées au secteur de l'enseignement postsecondaire. Quant à savoir d'où vient ce « mandat », c'est une autre question. On pourrait penser que le mandat d'un gouvernement découle des engagements pris lors des élections — mais la plate-forme du PND lors des dernières élections

ne faisait aucune mention de projets de réductions draconiennes des subventions à l'enseignement postsecondaire. Au lieu de cela, il semble que le programme actuel du gouvernement émane principalement du cercle des proches collaborateurs du premier ministre, dont certains n'ont même pas été élus et qui sont apparemment fermement convaincus que la Nouvelle-Écosse a « un trop grand nombre » d'universités.

En effet, si l'on se fie à la position actuelle du gouvernement sur le NSCAD, auquel il persiste à imposer des échéances irréalistes et des conditions qu'il est impossible de respecter sans procéder à ce qui revient au fond à un démantèlement de l'établissement, il semble bien que l'un de ses buts soit de tenter de réduire le nombre d'universités. Le gouvernement évoque son souhait de préserver l'« image de marque » du NSCAD et la réponse du ministre du Travail et de l'Éducation post-secondaire à l'indignation des étudiants face à ce qui est en train de se produire est que le seul souhait du gouvernement est d'aider l'établissement — mais la réalité est que le gouvernement semble vouloir forcer le NSCAD à ce qui pourrait bien s'avérer être un fusionnement, même si ce n'est pas ainsi qu'on le désigne. Dans un tel contexte, il serait bon de se rappeler que, même si le rapport O'Neill commandé par le gouvernement excluait l'éventualité d'une « Université d'Halifax », cette exclusion ne portait que sur la période de cinq années suivant la parution du rapport et on a aujourd'hui déjà dépassé le milieu de cette période. Si le gouvernement parvient à réaliser son projet douteux pour le NSCAD, on ne peut que se demander quelle sera la prochaine étape. Ce qui rend la crise actuelle affectant le NSCAD encore plus contrariante, c'est le fait qu'il est clair que, même si le gouvernement insiste sur le fait que ses politiques lui sont imposées par la situation fiscale de la province, il y a bel et bien des fonds disponibles :

de l'argent pour soutenir des entreprises comme BlackBerry (nouveau nom de Research in Motion); de l'argent pour protéger l'avenir d'industries qui sont déjà bien engagées sur la voie de l'obsolescence; et de l'argent pour faciliter les fusionnements — alors même que la raison d'être avancée pour les fusionnements est de faire des économies (même s'il n'existe pas le moindre fragment de preuve que ces fusionnements ont vraiment un tel effet). Pour couvrir les « frais de transition » du fusionnement de l'Université Dalhousie et du NSAC (Nova Scotia Agricultural College), le gouvernement a injecté rien de moins que 9 millions de dollars — alors même que cette somme aurait plus que suffi à éponger les dettes du campus du Port du NSCAD. Comme les prévisions sont que le déficit de Dalhousie pour l'année à venir sera de plus de 17 millions de dollars, ce qui est quasiment l'équivalent du montant total des dettes accumulées par le NSCAD (les dettes accumulées par Dalhousie, quant à elles, s'élèvent à plus de 100 millions de dollars), il est difficile d'imaginer en quoi l'« affiliation » du NSCAD à un autre établissement croulant lui-même sous les dettes pourrait être justifiée comme étant une solution au problème. D'un autre côté, essayer de justifier les politiques globales du gouvernement actuel en matière d'enseignement postsecondaire revient à tenter de résoudre l'énigme du sphinx. Voilà le contexte provincial dans lequel l'APPUNE et ses associations membres luttent envers et contre tous pour tenter de préserver la qualité de l'éducation postsecondaire — qualité que le gouvernement lui-même prétend vouloir préserver, sans que cela ait été jusqu'à présent autre chose que de belles paroles. Qu'avons-nous accompli au cours de l'année qui vient de s'écouler? En septembre dernier, nous avons publié le rapport tant attendu de l'APPUNE sur les tendances dans la rémunération des dirigeants des universités sur une période de sept années.

Ce rapport, intitulé *A Culture of Entitlement: A Report on Rising Administrative Compensation at Nova Scotia Universities*, met en évidence des développements inquiétants sur la majorité des campus de nos membres, avec dans certains cas des augmentations des effectifs de dirigeants sans aucun rapport avec une quelconque augmentation des effectifs d'étudiants ou du corps professoral; il note la tendance croissante à adopter une « culture de bonus », dans laquelle on « récompense » les dirigeants de leurs efforts en leur versant des primes qui viennent s'ajouter à leur salaire déjà considérable; et il note aussi, dans certains cas, le versement de paiements de grande ampleur à des dirigeants même après qu'ils ont cessé d'occuper leur poste.

La réaction des dirigeants universitaires au rapport a été, pour l'essentiel, une absence de réaction, ce qui semble indiquer que leur espoir est que, s'ils n'en tiennent pas compte, le rapport passera tout simplement aux oubliettes. Peter Halpin, directeur administratif de l'Association des universités de l'Atlantique, a quant à lui tenté de rejeter le rapport au prétexte qu'il emploierait, selon lui, une méthodologie défectueuse et il est même allé jusqu'à insinuer qu'il n'existerait aucune donnée objective prouvant que la rémunération des dirigeants aurait augmenté à une cadence supérieure à celle de l'augmentation des salaires des professeurs (en dépit des nombreux exemples d'excès cités dans le rapport!). Cela étant dit, vu que l'un de ses arguments est que le rapport ne tient pas compte des augmentations d'échelon dans les salaires des professeurs à titre individuel, il semble que ce soit sa méthodologie à lui qui soit défectueuse. Le rapport indique très clairement que ses statistiques sur la rémunération des professeurs se fondent sur des salaires moyens, sur lesquels les augmentations d'échelon n'ont qu'un impact minime, puisque leur coût est couvert (et dans certains cas même plus que cela) par les économies réalisées grâce au départ à la

la retraite des professeurs les mieux payés et à leur remplacement (quand ils sont remplacés) par de jeunes professeurs moins bien payés. Le vrai problème reste celui du montant total des augmentations des dépenses consacrées à la rémunération des dirigeants par rapport au montant des augmentations de la rémunération du corps professoral et, à cet égard, il ne fait aucun doute que le premier devance régulièrement le second.

Parmi les associations membres de l'APPUNE, plusieurs (le SMUFU, la MSVUFA, la StFXAUT et, plus récemment, le FUNSCAD) ont signé une nouvelle convention collective au cours de la dernière année; pour les autres, soit les négociations sont en cours soit elles s'annoncent pour bientôt. Vous trouverez de plus amples détails sur les accords conclus dans les rapports des associations. Ce qui est troublant, cependant, c'est que, à l'exception de l'Université Saint Mary's, où la norme semble être d'avoir des négociations saines et rapides, dans tous les autres cas les négociations se sont avérées être inutilement et même ridiculement longues.

Dans le cas de tous les autres accords, il a fallu recourir à une conciliation. De toute évidence, les négociateurs des administrations ne sont pas disposés à assumer la responsabilité de la réalisation d'un accord sans intervention de l'extérieur. Et dans le cas de l'Université Saint Francis Xavier, bien entendu, il a fallu une longue grève avant qu'on parvienne à un accord. Il n'y a aucun cas qui présente la moindre indication que les délais aient été le moins du monde nécessaires. Nous espérons (même si cet espoir s'avérera probablement être illusoire) que les négociations dans l'année à venir suivront le modèle de l'Université Saint Mary's et non des autres négociations de l'an passé.

Face à de tels exemples lamentables de tergiversations et d'administrations qui traînent des pieds, il convient de féliciter les équipes de négociateurs et les dirigeants de nos associations membres de leur persévérance. Et, dans le cas de l'Université Saint Francis Xavier en particulier, ceux et celles d'entre nous qui sont allés se joindre à nos collègues de la StFXAUT sur le piquet de grève peuvent tous témoigner du splendide travail de mobilisation des membres et de la solidarité et de l'engagement des membres. Il faisait certes froid sur le piquet de grève, mais cette mobilisation a été source d'inspiration pour nous tous.

Enfin, pour tenter d'assurer la continuité et de faciliter le renouvellement des énergies au sein de l'APPUNE en tant qu'organisme et d'améliorer sa capacité d'offrir des services à ses membres, le conseil de l'APPUNE va discuter de propositions visant à réaffecter certaines des responsabilités actuelles du président à d'autres membres du bureau et examiner la possibilité d'embaucher une personne à un poste de soutien de rang intermédiaire pour l'administration et la communication. Nous communiquerons les résultats de ces discussions à nos membres après la prochaine réunion du conseil, prévue le 20 avril prochain.

Atlantic School of Theology Faculty Association (ASTFA) – Compte rendu pour

David MacLachlan

L'ASTFA (Atlantic School of Theology Faculty Association) a commencé l'année universitaire en cours en septembre par des négociations avec l'administration de l'établissement sur la deuxième convention collective. La convention actuelle arrivera à expiration le 31 mars 2013. Les enjeux des négociations sont, entre autres, les salaires et la limite supérieure du nombre d'étudiants pour les cours en ligne. Certains membres de notre syndicat se sont récemment rendus à Antigonish, à l'occasion de la grève à l'Université Saint Francis Xavier, pour rejoindre les grévistes sur le piquet de grève et exprimer le soutien de l'ASTFA. Notre promotion de finissants présentera ses projets de fins d'études à la communauté de l'AST au début du mois de mars. Cette démarche représente désormais chaque année un volet important de la vie universitaire à l'AST, parce qu'elle nous donne l'occasion de nous rencontrer pour en apprendre davantage sur les projets de recherche entrepris par nos étudiants finissants en maîtrise de théologie.

**Mount Saint Vincent University Faculty
Association (MSVUFA)
Rhoda Zuk, présidente**

En 2012, la MSVUFA s'est principalement concentrée sur ses activités de négociation. La caractéristique principale de ces négociations a été que l'employeur a traîné les pieds, qu'il a imposé toutes sortes de délais et qu'il a recouru à toutes sortes de faux-fuyants. Notre équipe de négociation a passé beaucoup de temps à chercher à persuader l'employeur d'accepter ne serait-ce que de s'asseoir à la table des négociations et de négocier. Le syndicat a donné un préavis concernant son intention de négocier en mars, mais l'administration n'a accepté la première rencontre à la table des négociations qu'en juin. Après cinq mois supplémentaires pendant lesquels l'équipe de négociation a repoussé des propositions portant sur la création de postes consacrés uniquement à l'enseignement, sur des restrictions concernant le droit à un congé sabbatique et sur des procédures disciplinaires très sévères, on s'est retrouvé dans une impasse quand l'employeur a annoncé que, après cinq rencontres faisant intervenir l'échange de propositions financières, il avait fait sa dernière offre — offre qui était, du point de vue de l'équipe de négociation, tout à fait inacceptable, car il n'y avait aucun doute que l'employeur avait les ressources nécessaires pour financer un arrangement juste et équitable. En outre, les membres du syndicat se souciaient également de l'équité interne des rémunérations et ont été perturbés par les informations sur la rémunération des administrateurs publiées par l'APPUNE en septembre 2012. Il était hors de question pour le syndicat d'accepter une situation dans laquelle on exigeait apparemment de la modération de la part des enseignants et des chercheurs, mais non de la part des gestionnaires.

Nous sommes parvenus à une entente le 10 décembre, après 15 heures de conciliation.

L'accord sur les salaires revalorise le plancher de chaque rang de 100 dollars et offre un ajustement de 900 dollars pour les bibliothécaires, de petites augmentations aux différents échelons pour chaque rang et des augmentations générales des salaires sur trois ans de 1,75, 1,75 et 2,0 pour cent respectivement. Il ajoute également 50 dollars par membre et par an à la contribution de l'administration au financement de l'ensemble des avantages sociaux offerts. Au total, 97,5 p. 100 des membres du corps professoral ont voté pour la ratification de la nouvelle convention collective. Cette convention couvre une période de trois ans et arrivera à expiration le 30 juin 2015.

Il est troublant de se dire que c'est la troisième fois sur les quatre derniers cycles de négociation que nous avons été contraints de recourir à une conciliation. Nos membres sont en outre de plus en plus contrariés par le fait que l'employeur persiste à vouloir des négociations extrêmement longues. Le bureau envisage différents moyens d'exercer des pressions en vue de surmonter ces deux problèmes.

Pour conclure, je note que l'ACPPU nous a apporté un soutien d'une valeur inestimable lors des négociations. Angela Regnier (agente de communications) s'est rendue à l'Université Mount Saint Vincent pour y proposer un atelier à notre équipe de communication pour les négociations; Nsé Ufot (directrice générale adjointe responsable de la négociation collective et des services) s'est également rendue à Halifax pour offrir ses conseils à l'équipe de négociation pendant la procédure de conciliation. Notre syndicat soutient fortement cet organisme.

Faculty Union of the Nova Scotia College of Art and Design (FUNSCAD)

Alvin Comiter, président

Cette année a été rude aussi bien pour le NSCAD que pour le FUNSCAD. Avec les pressions grandissantes du gouvernement provincial voulant forcer NSCAD à « s'affilier » soit à l'Université Dalhousie soit à l'Université Saint Mary's, le syndicat a négocié des conventions collectives pour les deux unités de négociation. L'unité I représente les membres du corps professoral et les bibliothécaires occupant des postes à temps plein ou au prorata, ainsi que les membres du corps professoral occupant des postes à temps partiel ordinaires (« Regular Part-Timers » ou « RPT »), qui composent désormais la majorité de l'unité. L'unité II représente les techniciens et les membres du personnel de la bibliothèque et de la galerie.

Pour les deux unités, l'employeur s'est présenté à la table des négociations avec pour objectif de « maximiser la flexibilité », ce qui se serait traduit par un démantèlement, dans les conventions collectives, de toutes les protections relatives à la sécurité de l'emploi et aurait ouvert la voie à des licenciements et des réductions ou fermetures rapides des programmes. Si l'employeur avait obtenu gain de cause, cela aurait eu pour effet de faciliter à la fois l'absence de gestion du phénomène d'attrition découlant des départs à la retraite, des départs volontaires avec indemnisation et des autres départs d'employés et l'application délibérée de coupes verticales dans nos programmes de longue date, qui sont uniques en leur genre.

Ce sont les négociations pour l'unité II qui ont commencé en premier et on s'est retrouvé dans une impasse au bout de quelques jours à peine. Face à une procédure frivole de plainte pour pratique déloyale de travail (que l'employeur a

fini par retirer) et avec un vote incroyablement fort des membres en faveur de la grève, l'unité de négociation est rapidement passée à la procédure de conciliation. À la veille de la date de début de la grève légale, notre solide équipe de négociateurs est parvenue à repousser les pires exigences de l'employeur et à obtenir certaines améliorations importantes dans la convention collective. La nouvelle convention, valable pour trois ans, comprend des augmentations modestes des salaires, la garantie qu'il n'y aura aucun licenciement lors de la première année, une augmentation significative de l'indemnité de licenciement pour toute personne licenciée lors des deux années restantes et un engagement pris par l'employeur de consulter le syndicat pour déterminer s'il faut pourvoir au poste en cas de départ volontaire d'un employé. En outre, nous sommes parvenus à repousser l'exigence de l'employeur qui voulait qu'il puisse changer de façon unilatérale les descriptions de poste, les horaires de travail, etc. En dépit de ces avancées à la table des négociations, notre unité II, qui souffre déjà d'un manque de personnel, reste à la merci de coupes significatives à mesure que les employés partiront à la retraite, quitteront leur emploi pour de meilleurs postes ou finiront par se faire licencier.

Les négociations pour l'unité I ont malheureusement suivi le même modèle. Face aux exigences exorbitantes de l'employeur, dont le droit de renvoyer les professeurs ayant la permanence, il n'a pas fallu longtemps pour que les négociations en tête-à-tête débouchent sur une impasse. Après quatre longues journées de conciliation et à quelques heures à peine du début prévu de la grève, nous avons fini par obtenir un accord provisoire sur la nouvelle convention. À compter de la mi-mars, cette convention n'avait pas encore été ratifiée par les membres et par le conseil des gouverneurs.

Nous avons fini par parvenir à protéger nos programmes les plus vulnérables, grâce à une entente sur des niveaux minimums de dotation en personnel pour les disciplines où le nombre d'enseignants est le plus faible. Et nous avons obtenu certaines améliorations significatives pour nos RPT, qui enseignent à l'heure actuelle la plus grosse part des cours du NSCAD. Les RPT auront des augmentations progressives de leur compte de dépenses de santé (prestation sociale obtenue lors du cycle précédent de négociations), une plus grande transparence des procédures d'embauche, une augmentation des chiffres des relevés d'emploi et une première avancée dans l'obtention du droit à accéder aux installations universitaires en dehors des semestres où ils enseignent.

Malheureusement, il a fallu la menace de deux grèves pour que l'employeur daigne ne serait-ce qu'entamer sérieusement les négociations. Si nos membres n'avaient pas voté à une grande majorité pour la grève et si les dirigeants de l'association étudiante ne nous avaient pas apporté un très grand soutien, nous n'aurions pas pu remporter notre combat pour protéger la qualité et la diversité de nos programmes.

Mais le travail n'est pas terminé. Avec deux nouvelles conventions pour trois ans, le syndicat peut à nouveau se concentrer sur l'exercice de pressions sur le gouvernement en vue de faire comprendre l'importance du NSCAD pour la communauté des arts visuels au niveau local, provincial, national et international. Nous nous sommes associés à l'APPUNE, au NSGEU, à la FCEE, à l'association étudiante du NSCAD, à l'association des anciens étudiants du NSCAD, à nos collègues de l'ACPPU, à l'association des amis du NSCAD, aux communautés artistiques de la région et du reste du pays, etc. pour chercher à garantir que le NSCAD ne se laissera pas marginaliser, rétrécir ou réduire de quelque façon que ce soit sans résistance.

Nouvelles de l'APPBUSA

Yalla Sangaré

Notre convention collective est échue depuis juin 2012. L'équipe de négociation a été formée. Son travail a été ralenti pour une certaine période en raison de l'accident qu'a malheureusement subi notre collègue Susan Knutson. Un portrait général de la situation à l'Université Sainte-Anne et une première ébauche des demandes ont été présentés à l'assemblée générale. Une liste précise des demandes sera soumise sous peu aux membres lors de la prochaine assemblée générale. Les employés de soutien, qui sont membres de NSGEU, viennent de ratifier leur entente après des négociations assez difficiles. Les négociations se tiennent dans le contexte d'une baisse sensible des inscriptions et des compressions budgétaires imposées par le gouvernement provincial. Les enjeux majeurs demeurent la contribution au régime de pension et l'écart salarial.

À l'instar de la plupart des universités de la Nouvelle-Écosse, l'administration de notre institution a signé une entente avec Access Copyright concernant les droits d'auteur. Le bureau de l'APPBUSA profite des occasions se présentant à lui pour expliquer non seulement la portée de cette entente à nos membres, mais également les changements récents apportés à la loi canadienne sur le droit d'auteur et ses répercussions sur le travail des professeurs et des bibliothécaires en milieu universitaire. Nous suivons de près les directives de l'ACPPU sur le sujet.

Les chiffres du dernier recensement indiquent une baisse du nombre de francophones. À moyen terme, ceci va avoir un impact sur nos inscriptions. Il convient de signaler que le CSAP, d'où provient une bonne partie de nos

étudiants, a réussi à obtenir une hausse de ses inscriptions, en particulier à Halifax. Il faudra voir si cette hausse au CSAP aura un impact positif sur nos inscriptions. Comme dans les autres institutions, la nôtre recrute de plus en plus à l'étranger. L'intégration d'un nombre élevé d'étudiants étrangers n'est pas sans poser des problèmes. Il faut certainement une structure d'accueil afin de faciliter la transition pour ces jeunes. Les universités de la Nouvelle-Écosse feront face à des problèmes de recrutement au cours des prochaines années. L'ANSUT doit ouvrir la réflexion sur les implications du déclin démographique pour les associations membres.

Enfin, l'APPBUSA est inquiète par le projet de loi C-377. Pour une petite association comme la nôtre, comptant sur la bonne volonté des membres acceptant de faire partie du bureau et sans personnel administratif, cela va demander énormément de ressources pour remplir la nombreuse paperasse.

Nous voulons remercier les membres du bureau de l'ANSUT - et particulièrement le président sortant - pour leur compassion et leurs visites à notre collègue et amie Susan Knutson après son accident. Mme Knutson était notre vice-présidente, représentante à l'ANSUT et à l'ACPPU, ainsi que membre de l'équipe de négociation. Nous sommes heureux d'annoncer que Mme Knutson va mieux.

St Francis Xavier University Association of University Teachers (StFXAUT)

Peter S. McInnis, président

Comme vous êtes nombreux à le savoir, la StFXAUT a connu cette année une grève de 18 jours. Nous sommes convaincus que cette grève était nécessaire et inévitable face aux nombreux obstacles dressés par l'administration. L'issue de cette grève a été une nouvelle convention collective de quatre ans, avec des augmentations annuelles des salaires de 2 p. 100, des améliorations de la gestion des soins de santé, une nouvelle allocation de perfectionnement professionnel et des périodes minimums plus longues pour les contrats d'enseignement à durée déterminée. Notre troisième convention collective réalise la promesse de l'amélioration des conditions de travail à la fois pour le personnel à temps plein et pour les employés contractuels et celle de la protection de notre syndicat contre des dispositions qui auraient diminué la liberté universitaire ou affecté l'équité.

La grève a présenté plusieurs difficultés importantes pour notre syndicat : il nous a fallu mettre sur pied une équipe de négociation forte (avec suffisamment de formations en atelier avec l'ACPPU et d'activités de développement de l'esprit d'équipe); il nous a fallu assurer une communication efficace entre les membres du bureau; il nous a fallu assurer la bonne préparation d'un comité de coordination de la grève chargé de gérer les activités de grève au quotidien; et il nous a fallu un comité de communication efficace pour diffuser nos messages à la fois auprès de nos membres et auprès de la communauté en général. Sur ce dernier plan, nous avons recouru à des plates-formes multimédias et fait beaucoup appel aux réseaux sociaux. Lorsque cela s'est avéré adapté, nous n'avons pas hésité à recourir au savoir-faire du personnel de l'ACPPU, tant pour les questions techniques

relatives aux contrats que pour ses conseils sur les relations avec les médias. Nous pensons qu'il est impératif que les associations membres de l'APPUNE procèdent aux préparatifs appropriés bien avant le début de tout cycle de négociation présentant le risque de déboucher sur une situation de grève. Il faut que les dirigeants des universités perçoivent bien les mouvements de grève comme étant un véritable risque si nous voulons que nos avertissements pèsent de tout leur poids sur les négociations.

En Nouvelle-Écosse, l'enseignement postsecondaire est en ce moment confronté à une attitude de plus en plus corporatiste vis-à-vis des syndicats, qui permet souvent aux employeurs de justifier une approche de mauvaise foi dans les négociations. La StFXAUT a subi de façon répétée des « négociations de surface », avec la diffusion de la correspondance entre le syndicat et l'administration dans l'optique de forcer la main de notre bureau et des tentatives pour faire appel à un arbitrage au lieu de participer à des négociations constructives. Ces tactiques ont non seulement obligé le syndicat à recourir à un mouvement de grève, mais aussi constitué des mesures négatives qui ont allongé la grève proprement dite d'au moins une semaine et mis ainsi en danger l'achèvement du semestre universitaire. Notre expérience montre que, lorsque les membres sont bien préparés et résolus, ils sont capables de résister à une telle approche adoptée par les dirigeants et que, à l'issue du processus, le syndicat est plus uni que jamais.

Bon nombre de nos membres ont indiqué qu'ils ressentaient une plus grande solidarité et unité sur le campus par rapport à la situation avant la grève. Le bureau de la StFXAUT tient à remercier tous les membres qui ont participé à la grève de 2013 et les invite à rester attachés au mouvement « Rebranding X » dans la meilleure tradition d'intégrité universitaire et de solidarité collective.

**Cape Breton University Faculty
Association (CBUFA)
Scott Stewart, vice-président**

Le conseil d'administration de l'Université du Cap-Breton a annoncé la nomination d'un nouveau recteur le 14 janvier 2013. L'embauche de ce nouveau recteur s'est faite de façon incroyablement mystérieuse. Le corps professoral n'était que très peu représenté au sein du comité d'embauche (un membre de la CBUFA et un membre de l'unité d'enseignement plus petite relevant du NSGEU), qui comprenait principalement des représentants du conseil d'administration. Les entrevues se sont déroulées à Halifax au lieu de Sydney, afin de protéger la vie privée des candidats, et le conseil d'administration lui-même ne s'est vu présenter le nouveau recteur pour voter pour sa nomination que quelques minutes à peine avant qu'il soit présenté au grand public. Malheureusement, le secret dans lequel se déroule l'embauche des recteurs est une tendance qui risque d'être difficile à inverser, mais la CBUFA — tout comme les autres universités relevant de l'université — maintient catégoriquement qu'il faudra que la mise sur pied du comité d'embauche soit radicalement modifiée avant l'embauche du prochain recteur.

Nous nous trouvons aujourd'hui dans la dernière année de notre convention collective de quatre ans, qui arrive à son terme le 30 juin. Nous sommes par conséquent en train de préparer les négociations, avec la mise en place de plusieurs sous-groupes chargés de travailler sur diverses sections du contrat. D'après nous, les deux principales priorités seront la rémunération (dont les retraites et les avantages sociaux) et la charge d'enseignement. Le corps professoral de l'université a réussi à faire progresser les choses sur la voie de la parité au cours des

13 dernières années, depuis la signature de la première convention collective en 2000, mais cette parité est plus une apparence qu'une réalité. Nous sommes parvenus à cette situation en acceptant l'augmentation du nombre d'échelons à chaque rang. Quand nous examinons les moyennes et les valeurs médianes pour chaque rang, cependant, nous constatons que nos membres sont loin derrière le groupe auquel nous nous comparons. À la différence de nombreux autres établissements de la région, l'Université du Cap-Breton est dans une situation financière relativement bonne : ses dettes sont inférieures à 20 millions de dollars et le budget est excédentaire depuis plusieurs années. L'argument avancé ailleurs, à savoir que l'employeur ne peut se permettre d'augmenter les salaires à un niveau au moins correspondant à l'augmentation du coût de la vie, ne s'applique donc tout simplement pas ici.

L'université a également pris du retard en matière de charge d'enseignement. C'est désormais la norme dans les universités de notre taille d'avoir une charge de type 3-2 pour le corps professoral. Notre charge reste de type 3-3 et notre objectif est donc d'obtenir une charge de type 3-2. Ce n'est pas la première fois que nous cherchons à obtenir ce changement, mais nous pensons que nous y parviendrons lors de ces négociations. La bonne situation économique actuelle de l'université découle du fait que près de 30 p. 100 de nos étudiants aujourd'hui sont des étudiants internationaux. Cette situation présente d'énormes avantages pour l'établissement, tant sur le plan culturel que sur le plan financier, mais elle a aussi un coût, entre autres du fait que les étudiants internationaux sont presque tous inscrits aux programmes d'études commerciales, ce qui fait qu'il y a des pressions importantes qui s'exercent sur ce département.

Jim Turk, directeur administratif de l'ACCPU, est venu faire une présentation sur la situation

situation actuelle au Canada et aux États-Unis en matière de main-d'œuvre. Comme les gens le savent sans doute, la main-d'œuvre et en particulier la main-d'œuvre syndiquée est actuellement en butte à de nombreuses attaques et il faut que les syndicats et les associations d'employés contribuent aux efforts pour résister à cette tendance récente, en s'assurant qu'on ne va pas perdre les droits pour lesquels les travailleurs se sont battus si fort au cours des 50 dernières années. C'est avec regret que nous vous annonçons que Michael Manson est décédé l'été dernier. Dès son arrivée en 1978, Michael a été un des piliers du syndicat de l'Université du Cap-Breton, tant sous son incarnation actuelle que sous ses incarnations antérieures. Il a occupé tous les postes au bureau du syndicat et a presque tout fait à lui tout seul dans les années 1990, quand il a été président, négociateur en chef et agent principal des griefs. Un service à la mémoire de Michael s'est déroulé le 14 septembre 2012, à l'occasion duquel le salon des professeurs de l'université a été rebaptisé « Manson Faculty Lounge ».

Acadia University Faculty Association (AUFA)

Gillian Poulter, présidente

La charge de travail a été un thème important cette année à l'Université Acadia. L'effectif de professeurs est tombé au plus bas niveau jamais atteint, tandis que l'effectif d'étudiants a augmenté pour revenir à un niveau presque équivalent à celui que nous avons connu lors de la période de la double cohorte de diplômés du secondaire en Ontario il y a une décennie. Ceci signifie que nous avons tous atteint nos limites. Du coup, de nombreux départements sont aux abois et n'ont qu'un effectif réduit pour maintenir leurs programmes. La taille des classes est en augmentation, nous avons du mal à pourvoir aux postes vacants dans les comités

et les dépenses pour les congés d'invalidité de longue durée et les médicaments sont en augmentation. Le bureau de l'AUFa a la même impression. L'augmentation du nombre d'embauches pour l'enseignement de cours spécifiques entraîne une avalanche de paperasse et nous sommes obligés d'examiner tous ces documents afin d'assurer la protection de nos membres. Nous avons pris conscience du fait que notre système actuel de gestion des dossiers n'est plus adapté à la tâche et nous nous efforçons donc de créer une base de données adaptée sur mesure à nos besoins; nous envisageons à terme d'acquérir notre propre serveur pour stocker et protéger les données. Nous espérons avoir un projet définitif à cet égard d'ici la fin du semestre.

L'amélioration des dispositions en matière d'équité dans notre convention collective et dans notre syndicat est un processus qui se poursuit. Il ne suffit pas d'avoir des énoncés en matière d'équité dans les documents; il faut faire évoluer la culture de l'établissement, ce qui exige un travail continu. Notre comité sur la parité salariale a remis son rapport l'été dernier et recommandé des augmentations dans la grille des échelons pour quatre membres du corps professoral (trois femmes et un homme) pour qui on a constaté que les conditions d'embauche n'étaient pas équitables. Il s'agit d'un ajustement ponctuel négocié dans la dernière convention collective, mais le comité sur la parité salariale a également pour mandat de produire des recommandations concernant les pratiques à l'avenir et d'effectuer une étude sur la parité salariale tous les trois ans. Nous avons aussi hâte de recevoir le rapport du comité sur l'équité en matière d'emploi, qui a examiné tout un éventail de pratiques d'emploi dans l'optique de forcer l'université à fonctionner de façon plus équitable. Comme ces deux comités sont des structures paritaires réunissant le syndicat et l'employeur, il est certain que les choses évolueront de façon positive en matière d'équité sur notre campus.

Nous avons également commencé à réfléchir à ce que nous devrions faire pour instaurer des pratiques équitables dans notre propre syndicat. Lors de la réunion de janvier de l'AUFa, nous avons pris les premières mesures en vue d'organiser notre assemblée générale annuelle à un moment qui convienne aux membres qui ont des enfants.

Malheureusement, il reste inévitable que l'heure choisie sera en conflit avec certains cours. C'est un problème qu'on n'arrivera à résoudre qu'une fois que l'administration aura réservé une plage de temps spécifique dans l'emploi du temps pour les réunions. En attendant, le bureau envisage d'apporter un amendement à la constitution de l'AUFa en vue d'accorder à l'avenir aux membres du bureau plus de souplesse dans le choix de l'heure des réunions. Le 1^{er} mai 2013, nous retournerons à la table des négociations pour rouvrir la discussion sur les dispositions financières de la 13^e convention collective. En guise de préparation à cette échéance, nous avons effectué une enquête auprès de nos membres et organisé des discussions en table ronde pour recueillir les idées et les demandes des gens. Nous présenterons des propositions lors de l'assemblée générale de mars et nous effectuerons une autre enquête pour établir les priorités. L'entente à laquelle nous parviendrons, quelle qu'elle soit, ne concernera que l'année universitaire 2013–2014 et nous entamerons les négociations relatives à la 14^e convention collective en mai 2014.

Dans le cadre de notre préparation aux négociations, nous avons mis en évidence le besoin de fournir à nos membres des informations fiables et avons donc lancé une série de fiches d'information intitulées « Reality Check » décrivant notre situation actuelle en matière de rémunération, les normes salariales en vigueur dans la région et dans le reste du pays, les dépenses de l'administration, etc.. Le rapport de l'APPUNE intitulé A Culture of Entitlement sur la croissance des dépenses administratives a été utile dans la préparation

de ces fiches. L'intervention de Chris Ferns, président de l'APPUNE, lors d'une de nos réunions a également été très éclairante, en particulier en ce qui a trait à la taille des échelons et à la compression des grilles.

Les ateliers de formation de l'ACCPU nous ont été fort utiles : nous avons eu un atelier sur les négociations et un atelier sur la gestion des griefs sur le campus et notre négociateur en chef et les membres de notre comité des griefs ont assisté à des conférences à Ottawa. En outre, nos bibliothécaires, notre présidente et notre vice-président ont assisté à des conférences pertinentes et au conseil de l'ACCPU.

Nous avons dernièrement apporté notre soutien aux collègues de l'Université Saint Francis Xavier et du NSCAD. Nous apprécions le leadership dont a fait preuve l'APPUNE et félicitons les membres de la StFXAUT et du FUNSCAD de leur persévérance.

Saint Mary's University Faculty Union (SMUFU)

Marc Lamoureux, président

L'année universitaire 2012–2013 a été une année occupée et productive pour le SMUFU. La signature d'une nouvelle convention collective de trois ans, le déroulement d'une douzaine d'enquêtes menées par le comité des griefs et des arbitrages et les activités régulières de mise à contribution et de sensibilisation du corps professoral ont tenu les membres du SMUFU très occupés et ont permis d'améliorer la communication avec les principales parties intéressées.

Notre comité de négociation a travaillé fort et contribué à l'obtention d'une nouvelle convention collective qui comprend des améliorations des conditions de travail et une plus grande équité du processus de prise de décisions pour nos membres. Les points saillants de la convention sont les suivants:

- des augmentations des salaires de 1,75, 1,75 et 2,0 pour 100 sur trois ans pour les professeurs, les bibliothécaires et les maîtres de conférences, plus des ajustements pour le rang de professeur agrégé afin de remédier au caractère insuffisant de la rémunération à ce rang par rapport aux autres universités canadiennes
- un renforcement des options pour les professeurs ayant l'âge de la retraite, avec des dispositions de réduction des tâches, des mesures incitatives pour la préretraite et une mesure incitative ponctuelle pour les professeurs âgés de 68 ans ou plus

- de meilleures dispositions sur la charge de travail, avec une réduction de cette charge pour les maîtres de conférences, un ajustement des traitements / des réductions de la tâche d'enseignement pour les coordinateurs des programmes et une plus grande clarté du processus suivi pour les ajustements apportés à la charge normale d'enseignement (2,5 équivalents de crédits complets ou 15 heures-crédits par an)
- des politiques universitaires sur l'« équité en matière d'emploi » de plus grande ampleur, avec des mesures positives en vue d'améliorer la condition des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des handicapés

Le comité des griefs et des arbitrages, présidé à nouveau cette année par Marc Patry, a connu une augmentation de ses activités par rapport à l'an passé. Sur les 11 enquêtes effectuées, un peu moins de 50 p. 100 ont conduit à un grief. L'un de ces griefs est encore en attente d'arbitrage. Pour les enquêtes qui n'ont pas débouché sur un grief, dans certains cas le SMUFU a recommandé de ne pas déposer de grief et dans d'autres cas le problème a été résolu avant qu'on en arrive à ce stade. Même si ce niveau d'activité représente une quantité de travail considérable, il permet également d'établir des bases importantes en vue de garantir l'équité et l'application cohérente des politiques universitaires et d'empêcher l'administration d'enfreindre les droits des professeurs, des départements et des programmes.

Le SMUFU tient à s'améliorer et à trouver de nouvelles approches pour renforcer la participation de ses membres. Même s'il nous a fallu du temps pour mettre en place notre programme de liaison avec les départements, nos réunions en tribune libre et notre série de communications « Le saviez-vous? »

offrent de nouvelles manières de renforcer la communication entre le bureau du SMUFU et ses membres et d'informer les personnes qui ne connaissent pas très bien le fonctionnement d'un syndicat de ce que le SMUFU fait et est en mesure de faire pour ses membres. Nous continuons d'offrir à notre communauté un soutien actif, avec un appui financier à des organismes comme la Nova Scotia – Gambia Association et Peaceful Schools International, la construction d'un terrain de jeu au centre de garde d'enfants de Point Pleasant, situé sur le campus de l'Université Saint Mary's, et bien d'autres choses encore.

Les membres du bureau du SMUFU en 2012–2013 sont Marc Lamoureux (président), Ron Russell (vice-président), Rohini Bannerjee (secrétaire), Shripad Pendse (trésorier) et Seán Kennedy, Xiaoping Sun et David Wicks (membres sans fonction déterminée). Pour de plus amples renseignements sur le SMUFU et ses activités, veuillez visiter notre site Web à www.smufu.org.

**THE ANSUT EXECUTIVE
2012–2013**

President

Chris Ferns
Mount Saint Vincent University
president@ansut.ca

Past-President

Marc Lamoureux
Saint Mary's University
pastpres@ansut.ca

Vice-President

Robert Seale
Acadia University
vp@ansut.ca

Secretary

Scott Stewart
Cape Breton University
secretary@ansut.ca

Treasurer

Alvin Comiter
NSCAD University
treasurer@ansut.ca

Member-at-Large

Hassouna Moussa
Acadia University
memberatlarge@ansut.ca

**Association of Nova
Scotia University Teachers**

**c/o Mount Saint Vincent
University Faculty Association**

**166 Bedford Hwy
Halifax, NS
B3M 2J6**

info@ansut.ca

By Phone

Phone: 1.902.457.6265

By Fax

1.902.457.2118