



**Association des Professeurs/Professeures de Nouvelle-Écosse  
Bulletin • 7 Mars 2014**



**En Solidarité: L'APPUNE supporte MAFA en Grève!**

### **Rapport du président de l'APPUNE**

*Chris Ferns*

Sous le gouvernement Dexter, quand il s'agissait de rédiger le rapport du président pour le bulletin de l'APPUNE, j'avais de plus en plus l'impression de jouer un disque rayé tournant en boucle. En évoquant l'absence de lien entre le discours du gouvernement sur l'importance des universités de la Nouvelle-Écosse et la réalité des politiques de ce même gouvernement, je ne faisais que souligner de façon répétée le peu d'attention accordé par le gouvernement aux messages répétés à l'envi par les professeurs, les étudiants, le personnel et même les administrateurs des universités concernant les conséquences désastreuses de ses actes. Nous sommes aujourd'hui, bien entendu, dans

une nouvelle ère, après les dernières élections provinciales, lors desquelles le PND a été réduit au statut de troisième parti politique — même si les politiques du gouvernement du PND sur l'éducation postsecondaire n'ont sans doute été qu'un facteur parmi de nombreux autres dans cette défaite électorale. Alors, est-ce que la situation a enfin changé?

**Cela fait quatre mois** que le Parti libéral est au pouvoir et la situation reste floue. Les remarques prononcées récemment par le premier ministre lors d'un discours à la Chambre de commerce de Sydney se sont sans aucun doute avérées être encourageantes. Au lieu de parler du fait qu'il y aurait « trop » d'universités en Nouvelle-Écosse, il a déclaré qu'il fallait les considérer comme un atout et non comme un fardeau à gérer. C'est là

une position qui semble presque tirée mot pour mot d'une note d'information de l'APPUNE.

Cependant, comme l'exemple du gouvernement précédent nous l'a appris, les discours prometteurs ne se traduisent pas nécessairement par des actes positifs. Le lancement en grande fanfare, au début du mandat du gouvernement Dexter, de la campagne promotionnelle décrivant la Nouvelle-Écosse comme étant le « haut lieu des études universitaires au Canada » a été dans une large mesure bien accueilli, mais il a été suivi, peu de temps après, par la

convaincus que les études universitaires sont trop chères, que ce coût constitue un obstacle qui les rend difficiles d'accès et que le niveau du financement consacré au secteur par le gouvernement est trop bas. Près de deux tiers des personnes interrogées sont disposées à payer plus d'impôts pour rendre les études universitaires plus abordables. Les gens sont aussi dans une large mesure favorables au renforcement de la transparence sur l'utilisation que les universités font de l'argent dont elles disposent. Nous avons fait part des résultats de ce sondage au nouveau gouvernement, mais il est trop tôt pour dire si ce gouvernement sera plus réceptif que le précédent.



*Coalition conférence de presse: Province House, February 4, 2014*

publication du rapport O'Neill, **une coupe de 10 p. 100 du financement accordé aux universités sur trois ans, l'approbation d'augmentations annuelles des frais de scolarité de 3 p. 100** et l'annonce que le gouvernement souhaitait mettre en œuvre un « mandat de changement » sorti d'on ne sait où — un tel mandat n'ayant à aucun moment été évoqué dans la plateforme électorale du PND.

**Le sondage commandé par la Coalition sur l'éducation postsecondaire en Nouvelle-Écosse** (dont l'APPUNE fait partie) et récemment publié confirme entre autres que le grand public continue de soutenir fortement le secteur de l'éducation postsecondaire. Comme dans les sondages antérieurs, il est clair que les Néo-Écossais sont, pour la majorité d'entre eux,

D'après les premières rencontres de l'APPUNE et des partenaires de la coalition avec le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, il semble que le nouveau gouvernement sera très prudent dans les premières mesures qu'il prendra dans le domaine. Il est peu probable qu'on soit confronté, lors de la dernière année d'application du protocole d'entente actuel, à des réductions supplémentaires des fonds publics. On verra plutôt sans doute une légère hausse, probablement de 1 p. 100 (quoique, si l'on prend en compte l'inflation, cela revient en réalité à une coupe budgétaire). Le gouvernement va probablement laisser les frais de scolarité continuer d'augmenter, même s'il semble également prêt à réaliser sa promesse électorale d'éliminer les taux d'intérêt s'appliquant aux prêts étudiants.

Il semble aussi que le gouvernement envisage **un processus de consultation publique de grande envergure** sur l'avenir de l'éducation postsecondaire, prévu au printemps. On ne sait pas encore quelle forme ce processus prendra, ni sur quoi il portera exactement. Il est tout à fait possible que, indépendamment des paroles prometteuses du nouveau premier ministre, l'on soulève à nouveau la question de savoir si la province a vraiment « besoin » de 10 établissements universitaires. Il semble également probable que, s'il devait y avoir effective-

ment une revalorisation du financement consacré au secteur universitaire à plus long terme, la préférence du gouvernement (conforté en cela par les recommandations du rapport Ivany) serait d'accorder la priorité aux activités de recherche présentant un potentiel commercial et au recrutement d'étudiants internationaux. Au point où nous en sommes, la situation est en gros que nous attendons de voir ce qui va se passer.

**Du côté des relations de travail**, l'année qui vient de s'écouler a été nettement plus calme que la précédente, avec des accords à l'AST (Atlantic School of Theology), à l'Université du Cap-Breton et à l'Université Sainte-Anne, tandis que les négociations à l'Université Acadia concernant la clause de réouverture lors de la dernière année de la période de quatre ans couverte par la convention collective ont également abouti. Cependant, même si l'on a heureusement évité tout mouvement de grève dans la négociation des accords, pour plusieurs établissements (comme c'est de plus en plus souvent le cas ces derniers temps), les négociations ont été inutilement longues. On commence à avoir l'impression que la conciliation est désormais considérée comme un aspect normal du processus de négociation et non plus comme un dernier recours et que les employeurs sont de moins en moins disposés à assumer la responsabilité de l'atteinte d'un accord. Au lieu de cela, ils veulent être perçus comme ayant été forcés, avec réticence, d'accepter un accord et ce, uniquement après un délai généralement long.

De l'autre côté de la frontière, au Nouveau-Brunswick, la situation a été bien entendu très différente, puisqu'on a eu des **grèves de trois semaines aussi bien à l'Université du Nouveau-Brunswick qu'à l'Université Mount Allison**. Pour cette dernière, le syndicat a fini par accepter la proposition de renvoyer les problèmes non réglés à un processus d'arbitrage exécutoire — méthode à laquelle nos collègues de la StFXAUT ont résisté avec succès lors de leur grève de l'an passé. Étant donné les liens de complicité très étroits qui existent entre les administrateurs universitaires dans la région, il semble plutôt probable que les négociations à venir en Nouvelle-Écosse débouchent sur des positions plus tranchées de la part des employeurs. Il vaut donc

mieux que nous nous y préparions tous...

Quel que soit le climat des négociations, cependant, une chose est claire : il est probable que la question de **l'effectif de professeurs à temps plein** soit l'un des plus gros enjeux. Lors de la réunion du Conseil des associations de professeures et professeurs du Canada atlantique (CAPPKA) organisée à Halifax en juin dernier, il est apparu clairement que l'érosion des effectifs de professeurs à temps plein et le recours de plus en plus important aux contractuels pour l'enseignement étaient une source de préoccupation importante pour la plupart des participants et cela a été à nouveau souligné lors de la réunion des négociateurs en chef pour le Canada atlantique qui s'est déroulée à Moncton à l'automne.

Nous sommes, pour la plupart d'entre nous, conscients des problèmes qui découlent d'une taille inadéquate des effectifs de professeurs à temps plein : problèmes de charge de travail, mauvais moral pour les professeurs à temps plein de moins en moins nombreux, exploitation d'un nombre croissant de contractuels et manque de débouchés pour de nombreux jeunes universitaires qualifiés qui sont au stade auquel ils devraient pouvoir se lancer dans la profession. Étant donné que tous ces aspects ont un impact négatif sur la qualité de l'éducation que nous sommes en mesure d'offrir, on pourrait penser que les administrations des universités s'inquiètent d'un tel impact — mais il semble bien que ce soit en fait le contraire qui soit vrai. Plus la charge de travail des professeurs à temps plein est lourde, moins ils ont de temps pour s'opposer aux initiatives de l'administration qui vont à l'encontre de leurs propres intérêts et de ceux des étudiants; il est rare que les contractuels soient suffisamment bien organisés pour pouvoir faire obstacle à de telles initiatives; et pour ce qui est de la réserve de jeunes universitaires qualifiés qui cherchent à se lancer dans la profession, eh bien, plus ils sont nombreux, plus il devient facile de ne retenir parmi eux que ceux qui sont vraiment absolument les meilleurs.

Paradoxalement, en dépit des coupes budgétaires appliquées par le gouvernement Dexter, les universités sont en fait **idéalement bien placées pour se lancer dans un véritable processus de renouvel-**

**lement du corps professoral.** Étant donné les caractéristiques démographiques du corps professoral sur la plupart des campus universitaires, il faut s'attendre à un tel nombre de départs à la retraite dans les cinq prochaines années que, du fait même de l'écart entre les salaires en début de carrière et ceux des universitaires expérimentés qui s'apprêtent à partir à la retraite, il sera tout à fait abordable pour les administrations de renforcer les effectifs de professeurs à temps plein et encore plus de simplement maintenir ces effectifs.

J'entends déjà un vice-recteur gémir : « Mais nous n'avons pas d'argent pour remplacer tous les professeurs qui partent à la retraite! » La réalité est cependant qu'ils l'ont bel et bien, cet argent.

Pour illustrer la situation, prenons le cas de l'Université Mount Saint Vincent (tout simplement parce que c'est celle où j'exerce). Quand un membre du corps professoral part à la retraite, il est presque toujours au plus haut échelon de son rang (à savoir le dixième). Au 1er juillet 2014, un professeur titulaire au dixième échelon gagnait 135 275 dollars; et un professeur agrégé au même échelon gagnait 112 720 dollars. Un nouveau professeur en début de carrière avec un doctorat gagne entre 67 067 dollars (au premier échelon) et 75 256 dollars (au quatrième échelon), selon son niveau d'expérience. S'il n'a pas de doctorat, il est embauché en tant que chargé de cours, généralement au premier échelon, avec un salaire de 60 527 dollars. **Si on remplaçait simplement tous les professeurs partant à la retraite, on ferait pour chacun des économies d'au moins 37 014 dollars** (dans le cas du remplacement d'un professeur agrégé par un professeur adjoint au quatrième échelon) et d'au plus 74 748 dollars (dans le cas du remplacement d'un professeur titulaire par un chargé de cours au premier échelon).

Bien entendu, ces économies diminueraient au fil du temps, à mesure que les jeunes professeurs progresseraient dans les rangs. Mais même avec cette diminution, il faudrait une longue période avant que la masse salariale correspondante se rapproche du niveau actuel. Autrement dit, les universités ont bel et bien la capacité financière non seulement de maintenir les effectifs actuels de professeurs à temps plein, mais de les augmenter. Pourtant, il semble que les administrations des universités ne soient pas

disposées à saisir cette occasion.

Après tout, pourquoi embaucher plus de professeurs quand on peut utiliser l'argent pour réduire la dette engendrée par la construction de tous ces édifices qu'on ne pouvait pas vraiment se permettre de construire?

-CF

---

## Rapport du SMUFU à l'APPUNE

*Marc Lamoureux*, président de SMUFU

Le SMUFU (Saint Mary's University Faculty Union) se trouve actuellement dans la deuxième année d'un contrat de trois ans, qui arrive à expiration le 31 août 2015. Nous avons hâte de mettre sur pied notre prochaine plateforme pour les négociations, au cours de l'année qui vient. À cet égard, le bureau du syndicat a rencontré l'employeur dans le cadre d'un **comité paritaire**, en vue d'examiner la catégorie des **chargés de cours** (postes d'employés se consacrant entièrement à l'enseignement) à l'Université Saint Mary's et de faire des recommandations. Le comité est censé achever son travail au cours du présent trimestre et les recommandations qu'il fera serviront de cadre pour l'amélioration des conditions de travail de cette catégorie d'employés lors du prochain cycle de négociations.

Le syndicat continue de collaborer avec l'employeur pour mettre en œuvre l'article révisé sur les mesures de discrimination positive dans l'optique d'améliorer l'emploi des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des handicapés. Lors des négociations sur la dernière convention collective, nous avons ajouté trois nouveaux groupes (les Autochtones, les handicapés et les membres des minorités visibles) à l'article. L'université a commencé à rassembler des informations (fournies par les individus à titre volontaire) sur les quatre groupes concernés et entamera un processus de consultation en vue de mettre en évidence les disparités flagrantes dans la composition du personnel pour ces quatre groupes. Le syndicat est en train d'organiser, en collaboration avec l'ACPPU, un atelier-présentation sur l'équité, qui aidera ses membres et les départements à mettre en évidence les lacunes potentielles dans la composition du personnel.

**Le SMUFU est également en train d'organiser, en collaboration avec l'ACPPU,** un atelier sur les maladies mentales dans le milieu de travail et sur la gouvernance et la mobilisation. Les maladies mentales inquiètent de plus en plus les associations de professeurs. L'ACPPU signale plusieurs cas où des professeurs ont été sanctionnés de façon injustifiée alors qu'ils étaient vraiment malades. Cette situation s'est effectivement produite ici à l'Université Saint Mary's et, grâce à la vigilance du syndicat, nos membres n'ont subi aucune mesure disciplinaire. Comme bon nombre de ses homologues, le SMUFU éprouve des difficultés à obtenir la contribution de ses membres à ses activités. Le SMUFU envisage d'organiser avec l'ACPPU un atelier sur la gouvernance et la mobilisation des membres, en vue d'encourager ces derniers à participer davantage à ce qui se fait au sein du syndicat.

Le SMUFU continue de veiller à la protection des droits de ses membres. Il s'efforce en ce moment même de régler un grief crucial, qui est en attente d'un processus d'arbitrage. Le syndicat se bat pour les droits des professeurs ayant un contrat à durée limitée (à savoir moins de 12 mois), afin qu'ils reçoivent une indemnité de congés payés de 4 p. 100, comme l'exige le code du travail de la Nouvelle-Écosse. L'université leur refuse cette prestation au motif qu'ils reçoivent la rémunération sous une autre forme. En outre, l'université a modifié la formule figurant dans la lettre d'embauche pour les contrats à durée limitée, qui stipule désormais que l'échelle de salaire « inclut une indemnité de congés payés de 4 p. 100 », ce qui n'est pas conforme à ce qui a été négocié.

**Le syndicat surveille également de près toute demande effectuée en vertu de la loi FOIPOP** (loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée) en vue de consulter les communications personnelles (sur papier, par voie électronique, etc.) des membres du syndicat. On a en effet averti le syndicat qu'une telle demande en vue de consulter les courriels d'un membre était en cours de traitement. Le syndicat a communiqué sa position (qui est aussi celle de l'ACPPU) à l'employeur, à savoir que toutes les communications des membres du syndicat sont privées et ne relèvent donc ni du contrôle ni de la responsabilité de l'université. Cette position est

également reconnue dans notre convention collective. L'université a indiqué son accord et rejeté la demande d'accès en vertu de la loi FOIPOP!

Nous marquons cette année le 40e anniversaire de l'homologation du SMUFU. Ceci fait de notre syndicat le plus ancien syndicat universitaire homologué au Canada anglophone. Nous allons célébrer ce jalon lors de notre sixième souper annuel d'appréciation, organisé par le syndicat pour ses membres.

-ML

---

## **Rapport de MSVUFA**

*Linda Mann, président de MSVUFA*

La **constitution** et les **règlements administratifs** de la MSVUFA avaient bien besoin d'une révision. Cette révision a été faite et approuvée par les membres de l'association lors de l'assemblée générale de septembre 2013. La mise à jour des rôles et des responsabilités du bureau et des comités permanents comprend la définition de rôles de liaison pour les membres du bureau auprès de divers comités permanents. On a officialisé le comité des communications et le comité des contrats, qui étaient auparavant des comités spéciaux. Le comité des communications a été introduit lors du dernier cycle de négociations et s'est avéré être un ajout très utile. Le comité des contrats fera des recommandations pour les négociations, fera appel à un nombre illimité de membres et remplacera le comité des négociations.

En septembre 2013, nous avons également révisé la description du poste **d'adjoint administratif** de la MSVUFA, qui est désormais un poste à temps plein avec des avantages sociaux. Les responsabilités de notre adjoint administratif ont évolué au fil des ans et il joue un rôle important pour assurer l'efficacité et la pertinence des activités de notre syndicat.

Nous avons lancé, lors de la dernière année, des séances de discussion avec les membres. Lors de l'heure précédant les assemblées générales, nous organisons une discussion sur des sujets importants pour nos membres. La première séance de ce type a eu lieu avant l'assemblée générale d'octobre et le sujet (« Rapports annuels : éviter les pièges et défendre vos droits ») est bien tombé, puisque les membres avaient récemment reçu, pour la première fois

en raison des changements apportés à la convention collective, les commentaires de leur doyen sur leur rapport annuel. La discussion a permis de mieux informer les membres sur ce qui est obligatoire et ce qui ne l'est pas dans le rapport annuel et sur la réponse à faire aux commentaires et aux demandes d'informations supplémentaires émanant du doyen.

**Notre deuxième séance de discussion** a eu lieu en janvier, sur le sujet « Effectif de professeurs et planification de la succession ». Lors de cette séance, nous avons exploré le point de vue des membres sur les aspects suivants : la question de savoir si l'érosion de l'effectif de professeurs à temps plein était un problème pour leur département ou faculté; l'effet que cette érosion a sur les programmes offerts, la planification de la succession et la charge de travail; et les mesures que les membres aimeraient que le syndicat prenne pour régler le problème. Il s'agit d'un sujet grave pour nous, parce que nous avons subi, depuis 2007, une baisse de plus de 7 p. 100 du nombre de professeurs ayant la permanence ou un contrat menant à la permanence. Comme 36 p. 100 de nos membres sont âgés de plus de 60 ans, il est inacceptable que l'employeur ne travaille pas sur la planification de la succession.

Nous comptons continuer d'organiser de telles séances de discussion, pour que nous ayons des échanges sur les nouveaux problèmes ou les nouvelles préoccupations et que nous aidions nos membres à s'informer sur leurs droits. Ces séances sont également une source utile d'informations pour notre comité des contrats.

**Les discussions régulières avec l'employeur** (recteur et vice-recteur de MSVU) que Rhoda Zuk avait lancées l'an passé ont continué. Lors de la rencontre la plus récente, nous avons parlé de nos inquiétudes concernant la baisse de l'effectif de professeurs et le besoin d'un travail de planification de la succession. Il est utile d'avoir ce dialogue ouvert sur les problèmes, parce que cela aide les uns et les autres à mieux comprendre la situation et parfois même à aboutir à des solutions.

**Nous avons noué des liens avec les autres syn-**

**dicats** sur le campus et eu des discussions sur des points d'intérêt commun. En septembre dernier, nous avons organisé le tout premier barbecue des syndicats de MSVU, pour tous les employés syndiqués. Nous avons eu la présence de représentants du SCFP, du NSGEU et de l'IOUE, ainsi que du HDDLC et de la NSFL.

À l'issue d'une réunion avec le président de l'union des étudiants à l'automne dernier, ce dernier a écrit au recteur de MSVU, au nom de l'union des étudiants et de la MSVUFA, au sujet des problèmes d'ordre technologique sur le campus. Il a reçu assez rapidement une réponse et certaines améliorations ont été apportées, comme l'achat de nouveaux ordinateurs pour un local informatique pour les étudiants et l'ajout d'une fonction de messagerie au système Moodle récemment mis à jour, mais problématique. Il reste cependant des problèmes relatifs au système Moodle et à la lenteur des ordinateurs dans les salles de classe et les laboratoires d'informatique. Nous espérons avoir régulièrement des rencontres avec l'union des étudiants pour discuter de ces questions, ainsi que d'autres questions d'intérêt commun.

Les membres et dirigeants de la MSVUFA ont participé à plusieurs rencontres et événements à l'extérieur au cours de la dernière année : forum de l'ACCFA, réunions du conseil de l'APPUNE, séance de discussion ouverte à Halifax sur la campagne « La science à bon escient » de l'ACPPU, assemblée annuelle des négociateurs en chef au Canada atlantique, réunion de la Caisse de défense de l'ACPPU, atelier de l'ACPPU et de l'APPUNE sur la mobilisation et la gouvernance, atelier de l'ACPPU pour les agents des griefs, conseil de l'ACPPU, forum des présidents de l'ACPPU et forum de l'ACPPU sur l'équité et la diversité. Nous comptons participer au forum pour les négociateurs en chef de l'ACPPU, au prochain conseil de l'ACPPU et au congrès du SNACPPU. Nous avons apprécié les comptes rendus préparés par Matthew Furlong sur séance de discussion ouverte à Halifax sur la campagne « La science à bon escient » et sur l'atelier sur la mobilisation.

Nos défis pour 2014–2015 seront de trouver des manières de mettre à contribution nos membres, de

nous préparer au prochain cycle de négociations en 2015 et d'assurer la planification de la succession pour le bureau.

Pour conclure, nous souhaitons souligner l'importance de l'APPUNE et en particulier le travail remarquable effectué par Chris Fern pendant de nombreuses années. Il sera difficile à remplacer, mais nous apportons notre soutien sans faille à la personne qui prendra les rênes de l'APPUNE.

-LM

---

### Rapport d'AUFÀ à l'APPUNE

*Robert Seale*, président d'AUFÀ

Ouf! C'est une sacrée année qu'on a vécue, n'est-ce pas?

La dernière fois que vous avez eu des nouvelles de notre joyeuse bande à Acadia, l'AUFÀ (Acadia University Faculty Association) avait, en ce qui concernait son contrat, dont c'était la dernière année, **de graves inquiétudes**, en particulier sur les questions de la charge de travail, de l'effectif de professeurs et des embauches d'enseignants pour enseigner un seul cours. Depuis, ces inquiétudes ont non seulement persisté, mais se sont aggravées et les problèmes sont désormais encore plus importants.

L'été dernier, lors de la réouverture des négociations sur les dispositions financières de notre convention collective actuelle (treizième du nom), nous sommes parvenus non seulement à défendre nos acquis mais à obtenir certaines avancées modestes. Cela s'est fait en grande partie grâce à l'admirable travail stratégique de notre négociateur en chef, John Eustace, et de son excellente équipe, qui semblent capables de dépister les subterfuges et de dénicher les réserves d'argent où qu'elles se cachent. John ne s'est pas retrouvé dans sa position actuelle à la tête de l'équipe de négociation de l'AUFÀ par hasard : il a travaillé fort et la mérite vraiment (comme le disait John Houseman dans les publicités pour Merrill-Lynch). Nous avons la chance de pouvoir bénéficier régulièrement des conseils de son comité dans nos préparations aux négociations pour la quatorzième convention collective. Bravo! En outre, nous

avons depuis fait des progrès importants en exerçant des pressions formelles sur l'administration pour qu'elle s'attaque aux problèmes d'égalité entre les sexes et de parité salariale. Le bureau de l'association a, depuis mon élection à la présidence, était forcé de se réunir pratiquement toutes les semaines. Sachant que les membres du bureau sont obligés de faire affaire avec quelqu'un comme moi, c'est vous dire combien ils sont patients et dévoués!

À l'automne dernier, nous avons mis en place une nouvelle politique de « contrôle exécutif » pour nos 21 comités. Cela signifie que, lors de chaque réunion du bureau, pour tout comité, quel qu'il soit, l'un des membres du comité est en mesure de nous indiquer immédiatement ce qui se passe exactement dans son comité et les questions qui soulèvent les plus grandes inquiétudes, de répondre à toute question concernant les points sur lesquels le comité travaille et de recevoir des instructions immédiates du bureau.

Toujours à l'automne dernier, **en guise de préparation aux négociations pour la quatorzième convention collective**, qui commenceront en mai de cette année, nous avons élargi le processus de consultation des membres sur les questions à régler, aussi bien à l'interne au sein de l'AUFÀ qu'en ce qui concerne la convention collective. La constitution de l'AUFÀ lui impose une série de tables rondes et d'enquêtes avant la mise sur pied de nos trois principaux groupes de travail. Ce processus débouche sur les dispositions qu'on propose pour la prochaine convention collective et les membres définissent au bout du compte l'ordre de priorité pour les enjeux jugés cruciaux. Le processus de consultation et le rassemblement des commentaires et des suggestions sont théoriquement de grande envergure, mais j'ai constaté, lors des dernières enquêtes et consultations sur des questions spécifiques, que la majorité des réponses provenaient toujours d'un même noyau de personnes particulièrement motivées. Il n'y a là rien d'inhabituel. C'est la même chose partout. Mais ces personnes constituent une minorité. À l'entame de ces nouvelles négociations, il m'a paru nécessaire de prendre les devants et de chercher à toucher de façon plus générale les groupes de l'unité de négocier-

ation qui (pour toutes sortes de raisons) sont désintéressés ou démotivés. Une fois que nous avons repéré ces différents groupes, le vice-président désigné et moi-même avons rencontré chacun d'entre eux et nous les avons invités à nous faire part de leurs préoccupations et de leurs idées. Ces groupes n'étaient pas seulement des départements universitaires, mais également certaines catégories de membres pour les négociations, comme les personnes embauchées à temps partiel. Nous avons rencontré jusqu'à trois fois certains d'entre eux — dans des rencontres excluant la présence de tout directeur ou individu ayant des responsabilités administratives. Il a fallu une certaine endurance! J'ai essuyé beaucoup de critiques. J'ai beaucoup écouté les gens et j'ai présenté de nombreuses excuses pour ce qui avait pu arriver par le passé. Et je crois que c'était approprié. Nous avons tenté d'offrir à ces gens ce à quoi toute personne engagée dans une sérieuse relation de longue durée est en droit de s'attendre, à savoir du temps passé en tête-à-tête, une capacité d'écoute, une ouverture d'esprit et du respect.

**Quand ces membres ont pris conscience que l'association avait une nouvelle attitude** et cherchait activement à intégrer tous les points de vue, nous avons eu des gens qui n'étaient plus venus aux réunions depuis dix ans qui se sont présentés aux assemblées générales pour exprimer leur opinion. Je n'exagère pas. Les groupes démotivés (dont les suspects habituels et typiques dans le secteur des études commerciales et chez les scientifiques) **ont participé à des débats utiles, ont proposé d'excellentes options et ont accepté de siéger aux différents comités mis sur pied avant les négociations.** À l'automne, la présidence de l'assemblée a été assurée par une personne issue de l'école d'études commerciales.

Nous avons ainsi rendu à ces personnes la possibilité de s'exprimer. Le processus prend du temps et il faut avoir le cœur solide, mais cette expérience a été d'une valeur inestimable et je la recommande à toutes les autres associations.

Ce printemps, nous nous apprêtons à apporter des changements importants à la constitution de l'AUF

en nous appuyant sur l'incroyable travail accompli par notre ancienne présidente, Gillian Poulter, qui s'est avérée être pour moi une source indispensable de conseils sages et pratiques. Nous sommes également au beau milieu d'une bataille monumentale concernant notre régime de retraite (contrôle, type de régime, orientations), car nous avons surpris l'administration et le conseil d'administration en train de tenter de rééquilibrer les comptes de l'université aux dépens des membres du régime. Sur ce dossier particulier, j'ai la chance d'avoir Eric Alcorn, vice-président désigné de l'AUF, dont la personnalité combine à son âme humaniste et généreuse une connaissance empirique extrêmement pointue des chiffres. Je crois bien que j'en sais moi-même plus aujourd'hui sur le fonctionnement des régimes de pension que ce qu'on peut décemment exiger d'un être humain. Je pensais que seuls les météorologues étaient professionnellement habilités à jouer à la devinette quand il s'agit de prédire le temps qu'il fera, en proférant des prévisions comme « 30 p. 100 de chances qu'il pleuve ». J'avais tout faux! Les actuels responsables des retraites ont eux-mêmes peaufiné l'art de la devinette, rebaptisé « faire des hypothèses » pour être juridiquement correct. Si quelqu'un était vraiment en mesure de prédire avec une quelconque certitude ce qui va se passer dans 15 ans, cette personne serait très riche et Wall Street n'existerait pas! Mais ce sont bel et bien les actuels qui tiennent les cordons de la bourse. Et ils sont payés 500 dollars de l'heure pour cela! J'aurais bien des choses à dire sur la logique de la chose...

Mais passons.

Pour le reste du trimestre, nous allons peaufiner la proposition et la stratégie de l'AUF pour l'ouverture des négociations, qui aura lieu en mai. Nous avons eu d'innombrables ateliers de préparation très utiles avec l'ACPPU au cours de l'année qui vient de s'écouler et, à part les bonnes nouvelles rapportées par Scott sur le règlement de la situation à l'Université du Cap-Breton, nous avons, comme vous, été témoins des mouvements de grève de l'AUNBT et de la MAFA, auxquels nous avons apporté notre soutien actif. L'AUF espère bien que le virus de l'arbitrage qui empoisonne en ce moment les eaux du Nouveau-Brunswick n'ira pas se frayer un chemin

vers les aquifères de la vallée de l'Annapolis.

-RS

## Rapport de CBUFA

*Scott Stewart*, président de CBUFA

Scott Stewart a entamé un mandat de deux années à la présidence de la CBUFA (Cape Breton University Faculty Association) le 1er juillet 2013.

Sur recommandation de l'ACPPU, la **CBUFA a obtenu une couverture d'assurance à caractère indemnitaire pour les membres de son bureau** et fait faire, pour la première fois, une vérification financière de sa comptabilité.

En octobre, la CBUFA a distingué Chester Pyne lors d'une activité sociale, où on lui a présenté le « CAIT Distinguished Service Award ». Chester a travaillé pour la CBUFA pendant plus de 15 ans à divers postes : président, négociateur en chef, agent des griefs, coordinateur de la grève, vice-président et président sortant. Nous lui sommes tous très reconnaissants des services incroyables qu'il nous a rendus.

Notre convention collective est arrivée à expiration le 30 juin 2013 et la nouvelle convention collective a été ratifiée par la CBUFA le 27 janvier 2014. Elle a été envoyée pour approbation au conseil d'administration de l'Université du Cap-Breton le 25 février.

**Les équipes de négociation de la CBUFA et de l'employeur se sont rencontrées une trentaine de fois** entre le début des négociations en juillet et la rupture des négociations en novembre. Les deux parties ont fait ensemble une demande de conciliation. Le principal problème non réglé était celui de la charge d'enseignement des professeurs. La CBUFA souhaitait une réduction de la charge d'enseignement de 3/3 (soit 18 crédits) à 3/2 (soit 15 crédits), pour que sa situation corresponde à celles des établissements comparables dans la région. L'employeur n'était disposé à faire cette réduction que si une partie de notre corps professoral, composée d'individus considérés comme « non actifs en recherche », acceptait une augmentation très importante de sa charge d'enseignement. L'employeur souhaitait

également créer une catégorie d'employés travaillant uniquement dans l'enseignement pour notre corps professoral.

La CBUFA a organisé une assemblée générale, lors de laquelle les membres ont approuvé, à une majorité de 92 p. 100, une motion favorable à la grève. Le processus de conciliation s'est déroulé les 18 et 19 décembre. Les deux parties ont fini par s'entendre sur les articles relatifs aux questions d'argent. Elles ont également fait des progrès importants sur la question de la charge d'enseignement des professeurs. Mais la conciliation n'a pas débouché sur une entente et le conciliateur a donc présenté son rapport le 7 janvier 2014, marquant ainsi le début d'un compte à rebours de deux semaines avant le début de la grève. Il a également prévu une rencontre le 21 janvier, c'est-à-dire le dernier jour avant la fin de la période de deux semaines. À environ 22 h le soir de cette journée, les deux parties sont parvenues à une entente provisoire. Le bureau s'est réuni le jour suivant et, après avoir pris connaissance des détails de l'entente provisoire, il l'a approuvée à l'unanimité. Lors de l'assemblée générale du vendredi 24 janvier, les membres ont discuté de l'entente provisoire et entamé le processus de ratification, qui s'est conclu le lundi 27 janvier.

Selon l'entente provisoire, les membres du corps professoral considérés comme actifs en recherche par le doyen de leur faculté et par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche devront enseigner 15 crédits par année universitaire, tandis que les membres considérés comme non actifs en recherche devront assurer 18 heures d'enseignement. L'augmentation obtenue des salaires est de 6 p. 100 sur une période de trois ans, quoique l'ultime portion de 0,75 p. 100 ne soit accordée qu'à partir du 1er avril 2016, c'est-à-dire trois mois seulement avant la fin de la période d'application de la convention collective. Plus précisément, les ajustements économiques apportés aux échelles salariales sur la durée de la convention collective seront les suivants : 1,75 p. 100 au 1er juillet 2013; 1,5 p. 100 au 1er juillet 2014; 2 p. 100 au 1er juillet 2015; et 0,75 p. 100 au 1er avril 2016.

L'entente comprend également une augmentation des fonds pour le perfectionnement professionnel de 800 à 1000 dollars par an d'ici à la fin de la période d'application de la convention collective et l'employeur a aussi accepté de faire passer sa contribution au régime de retraite (à cotisations déterminées) de 7,5 à 8 p. 100, là encore lors de la dernière année de la période d'application de la convention collective. Les départements comptant moins de 10 membres subissent malheureusement une baisse de la réduction de la charge de travail accordée à leur directeur, qui passe de 6 à 3 crédits, avec en revanche une augmentation des indemnités. On a également simplifié ou amélioré plusieurs autres articles de la convention collective.

L'assemblée générale a été animée et il est vite apparu clairement que la faculté des sciences et des mathématiques n'était globalement pas satisfaite de l'entente, parce que celle-ci ne prévoyait aucune réduction de la charge d'enseignement par rapport à la convention collective existante, en raison de la façon dont les heures de laboratoire étaient comptabilisées (1 heure de labo = 1/2 heure d'enseignement en salle de classe) et du fait que les professeurs ne recevraient plus de crédits d'enseignement pour les cours en laboratoire qu'ils « supervisaient » mais qu'ils n'enseignaient pas eux-mêmes. Globalement, cependant, la plupart des membres ont considéré que l'entente était satisfaisante et elle a été approuvée à une majorité d'environ 75 p. 100 des membres.

**Peu après l'obtention de cette entente**, l'employeur a annoncé une « pause » dans les embauches de professeurs, en vue de déterminer les embauches qui étaient à la fois raisonnables et viables. Il faudra encore attendre quelques semaines avant que nous connaissions les résultats de cette « pause ». L'Université du Cap-Breton souffre d'une diminution du nombre de diplômés du secondaire — et de la baisse générale de la population — dans les régions traditionnelles de recrutement d'étudiants. Il en découle que, même si les effectifs d'étudiants internationaux ont augmenté de façon spectaculaire au cours des quatre ou cinq dernières années (au point qu'ils représentent désormais 30 p. 100 de nos effectifs), une baisse globale de nos effectifs d'étudiants reste

possible. Lors des cinq derniers mois du mandat de notre nouveau recteur, il y a eu de grandes discussions sur nos orientations pour l'avenir et sur le nombre d'étudiants internationaux que nous souhaitons avoir. Il semble clair que la stratégie du président à l'avenir sera de faire augmenter le nombre d'étudiants internationaux.

-SS

## Rapport de l'Université Sainte-Anne

*Daniel Long*, vice-président de l'APPBUSA

**Au début du mois de juin 2013**, l'APPBUSA et l'administration de l'Université Sainte-Anne ont amorcé les négociations en vue de renouveler leur convention collective, qui était échue depuis un an. Au bout de trois semaines de pourparlers, les deux parties en sont arrivées à une entente, qui a été signée le 13 septembre. Il s'agit d'une convention collective d'une durée de quatre ans qui arrivera à échéance le 30 juin 2016. Tout le processus qui a mené à cet accord peut donc être qualifié de rapide et d'efficace. En outre, le comité de négociation estime que les deux parties ont agi de bonne foi, ce qui a sans aucun doute contribué au bon déroulement des négociations.

Grâce à cette entente, **l'APPBUSA a obtenu un certain nombre de gains**, notamment en ce qui a trait aux salaires, aux contributions au régime de retraite, au traitement durant les congés sabbatiques, aux contrats à terme fixe et à l'allocation professionnelle. Pour ce qui est des salaires, les professeur.e.s et bibliothécaires ont reçu les augmentations suivantes :

<i>Année</i>	<i>Salaire</i>	<i>Progression dans les rangs</i>
2012-2013	1,5 %	1,5 %
2013-2014	1,75 %	1,75 %
2014-2015	2,5 %	2,5 %
2015-2016	3,5 %	3,5 %

Les contributions au régime de pension, elles, passent de 10,5 % à 8,5 % pour la durée de la convention collective 2012-2016. De plus, l'APPBUSA et

l'administration ont signé un **protocole d'entente** selon lequel le régime de retraite existant doit être examiné par un évaluateur/trice externe indépendante. Celui/celle-ci a pour tâches d'analyser les répercussions que les modifications à la loi « Pension Benefits » ont eues sur le régime de retraite, ainsi que le financement actuel et futur du régime et les changements qui pourraient être apportés à ce dernier. Cette procédure d'évaluation a été lancée en janvier 2014.

Par ailleurs, le traitement durant un congé sabbatique accordé à un membre de l'APPBUSA passe de 75 % à 80 % de son salaire.

En ce qui a trait aux contrats à terme fixe d'un seul trimestre, ceux-ci peuvent maintenant être prolongés à l'intérieur de la même année universitaire suite à une recommandation favorable formulée par le département concerné et le doyen.

Quant à l'allocation professionnelle versée à un membre, elle passe de 750 \$ à 1000 \$ par an. Cette indemnité couvre les frais de voyage liés aux activités professionnelles, les cotisations aux sociétés savantes et aux organismes professionnels et les frais d'abonnement aux revues savantes. En outre, les départements recevront annuellement 150 \$ pour chacun de leurs membres qui perçoit l'allocation de 1000 \$. Enfin, le montant d'argent auquel a droit un membre du corps professoral pour l'achat de livres et de fournitures de bureau passe de 15 \$ à 20 \$ pour chaque crédit d'enseignement, jusqu'à concurrence de 360 \$.

Tout bien considéré, l'APPBUSA est satisfaite du déroulement des négociations et de l'entente qui a été conclue, **compte tenu de la conjoncture économique et politique** dans laquelle évoluent les universités de la Nouvelle-Écosse.

-DL

---

## Rapport de l'ASFTA

David MacLachlan, représentant de l'ASFTA

L'ASTFA (Atlantic School of Theology Faculty Associ-

ation) a eu pendant la dernière année des réunions régulières. Elle a procédé à quelques ajustements dans son bureau, avec un nouveau secrétaire et un nouveau représentant à l'APPUNE, qui a continué de fournir régulièrement des mises à jour sur les activités de l'APPUNE. L'ASTFA a également commencé à travailler avec un système de scrutin électronique à l'automne. Il s'agit d'un nouveau mode de scrutin pour nous et cela fonctionne plutôt bien.

**La première convention collective** de l'AST est arrivée à expiration le 31 mars 2013. Cette fois-ci, lors des négociations avec l'administration, il y a eu relativement peu de problèmes et de litiges. Mais les négociations n'en ont pas moins été difficiles au cours de l'année 2012-2013 et il y a eu un retard dans les négociations qui a duré pendant la première moitié de 2013. À l'automne, il a fallu faire appel à un conciliateur et l'ASTFA a voté en faveur d'un mouvement de grève. **Nous sommes cependant parvenus à éviter cette grève** et notre deuxième convention collective d'une durée de trois ans a été ratifiée au début du mois de novembre 2013. La revalorisation des salaires pour les professeurs et les bibliothécaires a été modeste, avec des augmentations respectives de 1,0, 1,25 et 1,75 p. 100 pour les trois années couvertes par la convention. Il y a eu également des augmentations des salaires pour les professeurs et les bibliothécaires à chaque échelon. (Nous avons à l'heure actuelle deux catégories pour les bibliothécaires.) Les salaires, la dotation en personnel pour la bibliothèque et la charge de travail des bibliothécaires restent des sujets de préoccupation pour l'ASTFA.

Cette nouvelle convention collective comprend également l'introduction par l'administration d'un protocole d'entente sous la forme d'une annexe à la convention. Le protocole permet des effectifs d'étudiants pour les cours supérieurs à la limite de 15 étudiants pour les cours en ligne et pendant l'été qui est stipulée dans la convention collective. Ceci ne peut se faire qu'avec l'accord du professeur concerné, qui, en compensation, est libéré d'une charge de cours. Si le nombre d'étudiants atteint 25, alors le professeur a droit à une compensation supplémentaire ou peut choisir de se voir offrir les services

d'un assistant à l'enseignement. Le protocole arrive à expiration en 2016. L'ASTFA se soucie de préserver l'intégrité et la qualité de l'enseignement dans nos cours et surveillera attentivement la situation dans cet aspect de nos relations avec l'administration, pour voir comment les choses évolueront sur la durée d'application de la convention collective.

-DM

---

## StFXAUT Report

*Peter McInnis*, président de StFXAUST

La StFXAUT est confrontée à un problème important, qui est celui du « **processus de classement des programmes par ordre de priorité** » engagé par l'administration et inspiré de près du modèle américain de Robert C. Dickeson, décrit dans *Prioritizing Academic Programs and Services* (2010). Dans notre université, le processus est intitulé « Presidential Task Force: Sustaining the Academic Priorities at StFX 2013-2018 » (« Groupe de travail du recteur : pour des priorités universitaires viables pour StFX 2013-2018 »). Il oblige tous les départements universitaires à décrire leurs « programmes », à remplir un formulaire en ligne de 37 pages dont l'objectif ultime est de servir à classer tous les programmes selon un classement à cinq quintiles (le quintile le plus bas devant faire l'objet de coupes pour le moment non spécifiées). On a imposé un processus comparable aux professeurs et au personnel de plusieurs universités de l'Ontario (Brock, Laurier, Guelph) et de la Saskatchewan (Université de la Saskatchewan, Université de Regina).

**L'idée qu'on puisse réduire l'enseignement post-secondaire à de schématiques indicateurs quantitatifs** représente une attaque directe contre la gouvernance collégiale et la liberté universitaire. Il s'agit également d'une perte de temps énorme (et chère). À travers le pays, les associations de professeurs s'élèvent contre ce processus inspiré de Dickeson et l'Université Saint Francis Xavier a l'honneur douteux d'être le premier établissement du Canada atlantique à le subir. L'ACPPU a commencé à préparer des réponses à cette menace récurrente.

La StFXAUT a fourni un appui financier et envoyé

plusieurs représentants dans le cadre des piquets de grève mobiles de l'ACPPU lors des mouvements de grève au Nouveau-Brunswick, pour manifester son soutien à nos collègues de l'Université du Nouveau-Brunswick (AUNBT) et de l'Université Mount Allison (MAFA). De notre point de vue, les efforts faits par ces deux associations pour résister à la procédure d'arbitrage avec sélection d'une offre définitive sont cruciaux si l'on veut que les processus de négociation collective restent constructifs dans la région et à l'échelle nationale.

La StFXAUT se situe aujourd'hui à mi-chemin dans la période d'application de sa convention collective actuelle. Elle s'efforce de s'assurer que les membres des comités du bureau seront à l'avenir bien préparés **pour gérer ces questions et les autres questions d'ordre plus routinier qui relèvent de la convention collective**. Nous allons embaucher un nouvel adjoint administratif et souhaitons développer, grâce à cette nouvelle embauche au printemps, nos bases de compétence, tout en allongeant les heures de bureau lors desquelles les gens pourront communiquer avec nous.

Il y a eu un taux élevé de renouvellement des cadres supérieurs d'administration à l'Université Saint Francis Xavier. Il est difficile de dire si ce renouvellement est lié à l'impact de notre grève de janvier et février 2013, mais nous sommes ouverts aux changements dans une université ayant adopté un style de gestion qui est fortement inspiré du secteur privé et qui ne convient pas à l'enseignement post-secondaire au Canada. D'après notre expérience, il est aujourd'hui plus évident que jamais qu'il faut que notre association de professeurs soit forte. Elle reste, avec l'ACPPU et l'APPUNE, **vivement attachée à la protection des principes fondamentaux qui régissent les universités** en tant que centres d'enseignement et de recherche, libres des pressions de celles et ceux qui voudraient changer de façon radicale cette mission traditionnelle de nos établissements.

-PM

---

## Rapport de FUNSCAD

*Alvin Comiter, président de FUNSCAD*

Le FUNSCAD (Faculty Union of the Nova Scotia College of Art and Design) a deux unités de négociation. L'unité I représente les professeurs et bibliothécaires à temps plein et à temps partiel. L'unité II représente le personnel des services techniques, des bibliothèques et des galeries.

L'an dernier, **chacune des deux unités de négociation** a signé un contrat de trois ans pour la période allant du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015. Le contexte de trois années de coupes dans le financement du gouvernement et de grande incertitude concernant l'avenir du NSCAD a rendu les deux processus de négociation très ardu. Les deux unités de négociation sont passées par de longs cycles de conciliation et la signature des ententes s'est faite à quelques heures à peine du début de mouvements de grève.

L'unité I est parvenue à refouler les tentatives faites par l'employeur pour fermer des départements et licencier des professeurs ayant la permanence, mais a fini par accepter des augmentations de salaire minimales et une réduction des effectifs. Nous sommes certes parvenus à obtenir des niveaux minimums de dotation en personnel dans tous les domaines d'enseignement, mais les professeurs partant à la retraite ne sont pas remplacés et plus de 60 p. 100 de nos cours sont enseignés par des contractuels.

**Les professeurs à temps partiel représentent la majorité de nos membres** et, lors des deux derniers cycles de négociations, nous sommes parvenus à cibler des améliorations pour ces employés à temps partiel. Nous avons ainsi obtenu des prestations médicales modestes pour les employés à temps partiel, une plus grande transparence du processus d'embauche et une augmentation de la limite de cours par semestre.

Pour l'unité II, nous sommes parvenus à obtenir une protection contre les licenciements dans l'immédiat, mais seulement pour la première année du contrat. Nous sommes parvenus à négocier des augmentations des indemnités en cas de licenciement, mais la

menace de perdre des membres essentiels du personnel des services techniques, des bibliothèques et des galeries reste bien réelle. L'employeur a pourvu aux postes vacants dans l'unité II en embauchant des employés à temps partiel ou temporaires, alors qu'il faut des employés à temps plein.

**Tous les membres de l'administration sont sur le départ.** Le conseil d'administration est à la recherche d'un nouveau recteur et d'un nouveau doyen. Le recrutement d'un nouveau vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aura lieu l'an prochain.

Le conseil d'administration a embauché des cabinets de consultants pour effectuer deux études : une étude d'utilisation des espaces et une étude sur les avantages financiers potentiels d'une affiliation à l'Université Dalhousie ou à l'Université Saint Mary's. L'étude sur l'utilisation des espaces s'est récemment achevée et elle évoque diverses options pour la réparation, la vente et la construction d'édifices — options qui nécessiteront toutes des fonds importants. L'étude sur les avantages d'une affiliation aurait dû être achevée il y a longtemps et nous espérons la voir enfin avant la fin du semestre en cours. En outre, le conseil scolaire a embauché un cabinet de consultants pour effectuer un travail de « renouvellement de la vision ». Tant d'études avec si peu d'argent! Ce qui est clair, c'est que le conseil d'administration va devoir prendre plus au sérieux ses responsabilités en matière de campagnes de financement. Nous espérons également que le nouveau gouvernement reconnaîtra la valeur de la seule université néo-écossaise se spécialisant dans les arts, l'artisanat et le design et apportera des changements à la formule utilisée pour le financement, afin de permettre à notre petit établissement spécialisé, fier de ses 125 ans d'histoire, avec ses programmes en atelier, de survivre et de prospérer.

-AC

## Rapport de Coordinateur des Communications

Matthew Furlong

Au 1er mars, j'ai atteint **mon cinquième mois à l'APPUNE**. Au cours de ces derniers mois, j'ai subi une véritable initiation au travail de défense des intérêts de l'enseignement postsecondaire. Cela a été une véritable révélation pour moi!



Comme je n'ai pas encore eu l'occasion de me présenter aux membres de l'APPUNE dans leur ensemble, je vais profiter de cette occasion pour le faire. En juillet 2013, j'ai terminé un mandat d'enseignement à temps plein de trois ans au programme d'année préparatoire de l'Université du Collège King's, ici à Halifax. À mon arrivée à Halifax en 2010 après sept années d'exil, je me suis fait rapidement embarquer dans le processus de syndicalisation à l'Université du Collège King's, qui a débouché sur l'homologation de notre association appelée University of King's College Teachers' Association (UKCTA), au printemps 2011. Entre l'enseignement et le travail pour le syndicat, j'ai réussi à obtenir mon doctorat en philosophie à l'Université de Guelph en mai 2011. Au cours de l'année universitaire 2011-2012, j'ai rempli les fonctions de négociateur en chef pour notre premier cycle de négociations. Nous avons ratifié notre première convention collective en septembre 2012 et j'ai été président de l'UKCTA pendant ma dernière année d'enseignement.

La Nouvelle-Écosse se situe à un carrefour intéressant au moment présent. Nous sommes confrontés à une baisse démographique et à une stagnation économique et un nombre croissant de personnes se demandent ce qu'on peut faire. **Le système d'enseignement postsecondaire est un élément crucial du problème**. Plusieurs gouvernements successifs ont souligné l'importance du secteur sur le plan social et économique en Nouvelle-Écosse. La dernière intervention en date est celle du premier ministre Stephen MacNeil, qui a une nouvelle fois souligné ce point en évoquant l'idée, en février, qu'il était temps

que nous commençons à considérer nos universités comme un atout plutôt que comme un fardeau.

Le travail de l'APPUNE, de mon point de vue, est de défendre les intérêts de l'enseignement postsecondaire auprès du grand public. Ses deux principales tâches devraient être les suivantes : 1) défendre la mission de l'université auprès du grand public et 2) influencer les politiques et les pratiques dans les universités et dans les domaines ayant un lien avec les universités. Les temps sont durs : l'endettement des étudiants explose, l'emploi dans le domaine universitaire est de plus en plus précaire et les administrations ont un contrôle toujours plus grand — et ce ne sont là que trois des nombreux problèmes auxquels nous sommes confrontés. **Mais cette période que nous vivons est aussi une période intéressante et c'est d'une certaine façon une bonne chose.**

J'ai beaucoup de plaisir à travailler avec l'APPUNE pendant cette période et d'apporter ma contribution, quelle qu'elle soit, à la défense de l'enseignement postsecondaire en Nouvelle-Écosse. J'invite les membres de l'APPUNE à communiquer avec moi aux coordonnées fournies au dos du bulletin.

---

-MF

## **Événements à venir**

- **29 mars - Réunion du conseil de l'APPUNE (10:00 AM; salon FUNSCAD, NSCAD, campus Granville)**
- **17 Mai - l'APPUNE assemblée générale annuelle & élection présidentielle**
- **13 Juin - assemblée générale annuelle, Conseil des associations de faculté de Canada Atlantique**

## **Le coin des membres**

*Nous nous félicitons les contributions des membres de l'APPUNE pour le bulletin. S'il vous plaît, soumettez des lettres d'opinion, rapports d'informations, photos, et autres articles au Marc Lamoureux, le vice-président de l'APPUNE (marc.lamoureux@smu.ca).*

## **Contact**

**Président: Dr. Chris Ferns, Mount Saint Vincent University  
president@ansut.ca**

**Coordinateur des communications: Dr. Matthew Furlong  
mfurlong@ansut.ca  
902-414-8578  
@ANSUT\_Tweets**

**Bureau de l'APPUNE: Evaristus Hall 425  
166 Bedford Highway  
Halifax  
Nouvelle Écosse B3M 2J6**