

Convention 101 : fermetures de poste et protection d'emploi

En période de compressions budgétaires, la direction de l'Université peut décider de fermer des postes de professeurs ou de professeures. Il peut s'agir de postes vacants, de postes occupés par des professeurs ou professeures en probation ou même, occupés par des professeurs ou professeures qui ont la permanence.

Que prévoit la convention collective dans ces situations?

En réponse, quatre énoncés qui feront l'objet de précisions :

- 1) La convention n'a pas prise sur les décisions de l'Université de fermer des programmes ou des unités administratives.
- 2) La convention prévoit un mécanisme de planification des postes de professeurs et de professeures dont la portée est limitée.
- 3) La convention impose un cadre pour gérer les conséquences des décisions de l'Université en matière d'allocation des ressources.
- 4) La convention comporte des mesures de protection de l'emploi dont le degré varie.

1) La convention n'a pas prise sur les décisions de l'Université de fermer des programmes ou des unités administratives

Les décisions de fermer des programmes, des facultés ou des départements relèvent du conseil d'administration de l'Université. Les Statuts de l'Université prévoient des mécanismes où des instances académiques peuvent être consultées (conseil de faculté, conseil des études, conseil de la recherche, conseil universitaire), mais le conseil d'administration prend ses décisions sans que le SPPUS ait voix au chapitre. L'Université doit cependant informer le SPPUS de ses décisions et le SPPUS reçoit la documentation et les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration et des autres instances officielles (art. 5 : Informations mutuelles).

2) La convention prévoit un mécanisme de planification des postes de professeurs et de professeures dont la portée est limitée

La convention SPPUS ne comporte pas de disposition du type « plancher d'emploi ». L'article 13 prévoit un processus de planification des postes où, pour chacun des départements, un comité paritaire procède à une analyse des besoins en ressources professorales en vue de faire des recommandations au

conseil d'administration. Le processus amène les comités à formuler des recommandations pour les trois prochaines années, mais le conseil d'administration de l'Université ne se commet en réalité que pour une année budgétaire à la fois. Par contre, les postes attribués par l'Université en début d'année budgétaire sont considérés « autorisés, ouverts et budgétés » (13.07). Toute fermeture de poste doit nécessairement être décidée dans le cadre de ce processus (13.08). L'Université peut par ailleurs décider d'attribuer un nouveau poste en cours d'année budgétaire (13.06).

La convention prévoit un recours auprès du conseil consultatif sur l'application de la convention collective, une instance paritaire, advenant que le conseil d'administration rende une décision qui ne serait pas conforme à la recommandation du comité paritaire de planification des postes. Le conseil consultatif peut faire des recommandations à l'Université concernant « la justesse de ses décisions ». À l'usage, l'intervention du conseil consultatif s'est avérée peu satisfaisante dans ce contexte particulier et on n'y a pratiquement plus recours.

3) La convention impose un cadre pour gérer les conséquences des décisions de l'Université en matière d'allocation des ressources

Le SPPUS n'a pas voix au chapitre pour ce qui est des décisions concernant les fermetures, fusions, scissions, créations ou autres changements affectant les facultés ou les départements. Cependant, dans ces situations, la convention prévoit que l'Université ou le SPPUS peut demander au conseil consultatif sur l'application de la convention collective « d'examiner l'effet que peut avoir ce transfert, cette création, fusion, division ou suppression sur les droits accordés par la convention aux professeures ou professeurs. » (Par.4.09) La composition, le mandat et les pouvoirs du conseil consultatif sont définis à l'Annexe 3 de la convention collective. Le conseil est formé par les doyens des sept facultés « SPPUS » et par un nombre égal de membres SPPUS élus au sein de leur faculté respective. Comme son nom l'indique, le conseil a essentiellement un rôle consultatif.

4) La convention comporte des mesures de protection de l'emploi dont le degré varie

La convention collective comporte des mesures de protection de l'emploi dont la principale réside dans l'octroi de la permanence, ce qui signifie le droit de la professeure ou du professeur de demeurer à l'emploi de l'Université pour y faire carrière jusqu'à sa retraite (14.02), sous réserve d'un congédiement ou d'une

fermeture de poste. Dans ce dernier cas, l'article 15 de la convention prévoit différents mécanismes pour atténuer les effets de cette fermeture.

Les professeures et professeurs réguliers qui n'ont pas encore obtenu la permanence bénéficient d'une protection moindre liée au fait que leur emploi est régi par un contrat annuel et que la convention impose un préavis de plusieurs mois avant en cas de non-renouvellement résultant d'une fermeture de poste (14.28).

L'emploi des professeures et professeurs suppléants est régi par un contrat à terme qui n'offre d'autre protection que la durée spécifiée au contrat.

Une décision de fermeture vise un poste spécifique au sein d'un département (13.08). Lorsque l'Université entend procéder à une fermeture de poste, la convention énonce certaines règles de priorité entre différentes catégories de professeurs; ces règles n'entrent en jeu qu'au sein du département touché par la fermeture.

Dans les paragraphes qui suivent, ces règles sont explicitées en précisant ce que serait le calendrier de leur application à court et moyen terme.

Professeures et professeurs ayant obtenu la permanence

En cas de fermeture de poste, les professeures et professeurs ayant obtenu la permanence bénéficient d'une règle de priorité : tous les postes occupés par des non-permanents sont fermés avant de fermer ceux occupés par des permanents, sauf en cas de modifications majeures aux programmes ou de variations importantes de clientèles dont la preuve incombe à l'Université (15.01).

Advenant que l'Université décide de fermer un poste occupé par une professeure ou un professeur bénéficiant de la permanence, la décision ne prend effet que trois trimestres complets après la communication d'une décision écrite et motivée. Le professeur permanent peut alors se voir proposer une réaffectation, une réorientation ou un recyclage, selon des modalités établies à l'article 15. Un comité paritaire est formé pour étudier le cas de la personne dont le poste est fermé et faire une recommandation à l'Université. Si la professeure ou le professeur permanent refuse une offre de réaffectation ou de recyclage de la part de l'Université, la question est soumise à un arbitre.

Professeures et professeurs réguliers au rang d'adjoint

Ces profs peuvent être regroupés en deux catégories : les profs actuellement évalués aux fins de la permanence (1), les autres profs adjoints (2).

(1) Les profs actuellement évalués aux fins de permanence (14.02, 14.15, 14.16)

À l'égard des profs actuellement évalués aux fins de la permanence, l'Université doit rendre une décision avant le 14 février et l'agrégation, si elle est accordée, prend effet au premier juin. L'agrégation confère la permanence. Les décisions en matière d'attribution des postes sont généralement rendues par le conseil d'administration à la fin avril (13.03 et 13.04).

Conclusion : Les profs qui obtiendront l'agrégation et la permanence suite aux évaluations en cours bénéficieront de la protection de l'article 15 (Sécurité d'emploi) à compter du 1^{er} juin 2015.

(2) Autres profs adjoints

La situation peut varier selon que le prof a obtenu un contrat d'une année renouvelable automatiquement deux fois pourvu que le poste demeure ouvert (14.14 al. 1), selon qu'il a obtenu un 4^e contrat de deux ans, ou selon qu'il est en voie d'obtenir un contrat renouvelé pour une durée de deux ans (14.14 al. 2).

— Les profs qui en sont actuellement à leur première année ou leur seconde année de contrat d'adjoint et dont la fermeture est décidée au printemps 2015 pourront néanmoins demeurer à l'emploi de l'Université jusqu'au 31 mai 2016, car l'Université ne peut les mettre à pied que si elle les en a avisés avant le 15 novembre précédant la fin de leur contrat (13.10 et 14.28). Les profs qui amorceront la troisième année de leur contrat d'adjoint en juin 2015 pourraient néanmoins soumettre leur dossier pour être évalués.

— Les profs qui sont présentement évalués en vue d'un renouvellement de contrat (4^e contrat de deux ans) seront avisés de la décision de l'Université au plus tard le 14 février prochain (14.16). Les profs ayant obtenu un 4^e contrat de deux années à compter du 1^{er} juin 2015 demeureront à l'emploi de l'Université au moins jusqu'au 31 mai 2017.

— Les profs qui complètent présentement la première année d'un 4^e contrat de deux ans demeureront à l'emploi de l'Université jusqu'au 31 mai 2016, si l'Université les avise avant le 15 novembre 2015 qu'ils seront mis à pied en raison de la fermeture de leur poste (13.10 et 14.28). Ils peuvent néanmoins demander d'être

Par ailleurs, la convention prévoit une règle de priorité entre professeurs en probation: au sein d'un même département, les professeures et professeurs en probation sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur entrée à l'emploi de

l'Université, sauf circonstances particulières dont le fardeau de la preuve incombe à l'Université (14.28 al.2).

Les professeures et professeurs au rang de chargé d'enseignement

— Les profs chargés d'enseignement bénéficient d'un renouvellement automatique au terme d'une première année d'embauche, à condition que le poste demeure ouvert (14.13). Advenant que leur poste soit fermé par décision du conseil d'administration au printemps 2015 — alors qu'ils bénéficient d'un renouvellement automatique — ils sont considérés profs réguliers « n'ayant pas acquis la permanence » visés par le paragraphe 14.28. Ils demeureraient donc à l'emploi de l'Université jusqu'en juin 2016, n'ayant pas reçu l'avis prévu avant le 15 novembre 2014. Par contre, les profs chargés d'enseignement qui complètent présentement la seconde année de leur contrat – lequel a été renouvelé automatiquement au terme de l'année précédente – peuvent être licenciés au terme de leur contrat au 1^{er} juin 2015. La prolongation de leur contrat au-delà de la deuxième année relève d'une décision discrétionnaire de l'Université. Il en est de même du prof dont le contrat de chargé d'enseignement a été prolongé en vertu du 2^e alinéa du paragraphe 14.13. Advenant que le prof chargé d'enseignement soutienne avec succès sa thèse avant le 1^{er} juin 2015, il passe de ce fait au rang d'adjoint et se trouve alors dans la situation d'un prof en première année d'un contrat d'adjoint; le licenciement ne pourrait survenir qu'au 1^{er} juin 2016.

Les professeures et professeurs suppléants

Les professeures et professeurs suppléants ont des contrats à durée déterminée. Ces contrats ne comportent pas de clause de renouvellement automatique et ne sont pas visés par le processus d'avis de non-renouvellement du paragraphe 14.28. Les professeures et les professeurs suppléants sont embauchés pour remplacer une professeure ou professeur régulier qui est temporairement dans l'incapacité d'assumer les tâches reliées à son poste. L'Université peut décider de ne pas renouveler le contrat d'une professeure ou d'un professeur suppléant sans que cela ait quelque incidence sur le maintien du poste de la personne remplacée.

(R. Tétrault, janvier 2015)