

Qu'est-ce qui motive les modifications aux contrats LTA ?

En réponse à la crise budgétaire croissante de l'université, le président de Concordia, Graham Carr, a envoyé un courriel à la communauté le 4 novembre dernier **«Mise à jour de l'automne sur le budget de Concordia»**, également disponible sur le site Web de l'université.

Les ajustements pour 2026-2027 comprennent une réduction de l'offre de cours ainsi que **«Nouvelles mesures de réduction des coûts et élargissement des mesures existantes: Les mesures suivantes seront les premières à toucher le secteur de l'enseignement: Programme de retraite volontaire destiné aux membres du corps professoral; Annulation de l'ouverture annuelle de postes à durée déterminée; Report d'un an des nouvelles demandes de congés sabbatiques approuvées»**.

Cinquante-trois professeurs enseignant actuellement dans le cadre de postes à durée déterminée (LTA) iront jusqu'au terme de leur contrat, mais celui-ci ne sera pas renouvelé. Certains LTA (environ 7) continueront à travailler dans le cadre de leur contrat actuel en 2026-2027, environ sept de ces contrats se poursuivront jusqu'en 2026-2027. La plupart des cours précédemment dispensés dans le cadre de contrats LTA seront ajoutés aux offres d'emploi pour des postes à temps partiel en mai 2026.

Quelle est l'ampleur réelle des changements apportés aux LTA ?

- Au cours de cette année universitaire, environ 400 cours sont dispensés dans le cadre de quelque 63 contrats LTA.
- **Environ 25 % de ces LTA sont déjà membres de l'APTPUC** et peuvent continuer à enseigner dans le cadre de contrats de cours plutôt que d'être rémunérés à temps plein, en fonction de leurs qualifications, de leur expérience et de leur ancienneté à temps partiel.
- Les autres LTA peuvent postuler aux postes disponibles (y compris les nombreux postes supplémentaires à temps partiel) en mai 2026.

Ces changements soudains suscitent-ils des réactions négatives ?

Dans certains cas, une détresse compréhensible a pris le pas sur les faits et donné lieu à des hypothèses qui ont conduit à des exagérations et à une présentation erronée de la situation de la LTA et les conséquences du remplacement de cette charge de travail par des enseignants à temps partiel qualifiés, fiables et plus abordables. Les membres de l'APTPUC peuvent tirer parti d'informations qui les aident à naviguer dans les changements à venir tout en conservant notre collégialité habituelle dans tous les lieux.

La plupart des enseignants à durée déterminée ont été employés dans le cadre de contrats renouvelés plusieurs années de suite, même si cela est contraire à la convention collective des enseignants à temps plein (voir référence ci-dessous). Les enseignants temporaires ont donc été progressivement intégrés, comme si leur participation continue était assurée, et leur départ soudain perturbe leurs collègues et les programmes - malgré l'exécution complète des obligations contractuelles mettant fin à ces contrats après les dates spécifiées.

Malheureusement, nous entendons des arguments en faveur de ces postes temporaires qui reposent sur des interprétations juridiques erronées des contrats LTA et qui auraient des conséquences illogiques pour les programmes. Nous voulons tous « maintenir les programmes en place », et nos collègues à temps partiel hautement qualifiés, qui ont servi fidèlement pendant des années les départements, les programmes et les étudiants, sont prêts à le faire.

S'agit-il d'une mesure temporaire?

Les économies réalisées en un an sans contrats LTA sont estimées à environ un million de dollars. Il semble logique que l'université continue à trouver des utilisations importantes pour cet argent afin de préserver les programmes et les services universitaires. Nous promouvons activement les services compétents et fiables de l'APTPUC comme un moyen permanent de renforcer le fonctionnement de l'université.

Quels FAITS pourraient contribuer à des conversations constructives ?

La fin d'un contrat LTA n'est PAS un licenciement, une perte d'emploi ou un renvoi.

Un contrat d'enseignement limité est un contrat défini par une date de début et une date de fin claires. À la fin du contrat, l'université et l'enseignant ont tous deux rempli leurs obligations. Les personnes ne peuvent pas être licenciées ou perdre leur emploi sur la base d'un contrat exécuté qui n'existe plus. L'espoir d'un renouvellement répété du contrat ne correspond pas à la convention collective ni aux autres faits disponibles.

Les contrats LTA renouvelés sont contestés depuis de nombreuses années pour des raisons juridiques et contractuelles.

De nombreux contrats LTA ne correspondent pas aux définitions relatives aux **besoins temporaires** énoncées dans *la convention collective de l'APUC, article 12.05*:

1. Remplacer un membre du corps enseignant en congé,
2. Pourvoir temporairement un poste vacant à l'essai, ou
3. Répondre à une demande d'enseignement ou de service à court terme.

Les départements accordent des contrats LTA qui sont temporaires par nature, de sorte que la fin d'un contrat à durée déterminée renouvelé ne peut être considéré comme la perte illicite d'un emploi ou d'un statut qui n'a jamais été permanent ou à long terme.

Les fausses informations et les rumeurs qui déforment la réalité ont ajouté des perturbations inutiles.

Des slogans tels que - «LTA: maintenez nos programmes en place» - et des commentaires lors des réunions départementales incluent:

- «Nous avons besoin des LTA car les membres de l'APTPUC ne sont pas des enseignants expérimentés»,
- «Qui va enseigner ces cours ? Certainement pas l'APTPUC!»
- «Il y aura des licenciements massifs»

- «Seuls les LTA peuvent fournir des services à l'université»

Les membres de l'APTPUC contribuent depuis des décennies à la qualité de la mission éducative de Concordia.

L'expertise et les connaissances des enseignants à temps partiel comprennent ...

- au minimum une maîtrise ou l'équivalent
- des ingénieurs, avocats, comptables, thérapeutes, auditeurs, artistes, etc. agréés
- un emploi continu dans l'industrie tout en enseignant, apportant ainsi des expériences concrètes et actuelles en classe
- beaucoup tirent parti de leurs contacts dans l'industrie pour recruter des professeurs qui peuvent apporter des perspectives uniques
- rédigent des centaines de lettres de recommandation et continuent à encadrer leurs anciens étudiants longtemps après l'obtention de leur diplôme.

L'expérience en enseignement à temps partiel...

- ~ **1 000 professeurs à temps partiel** figurant sur notre liste d'ancienneté sont des éducateurs expérimentés et dévoués qui ont bâti leur carrière à Concordia et qui intègrent leur expérience professionnelle authentique dans l'apprentissage et l'évaluation des étudiants.
- ~ **315** professeurs à temps partiel ont accumulé plus de 90 crédits d'ancienneté (= 5 années d'enseignement à temps plein).
- > **200** membres de l'APTPUC ont plus de 200 crédits (= ont enseigné plus de 70 cours).
- Certains ont enseigné plus de **150 cours** (= 25 ans d'enseignement à temps plein) sans se voir offrir de poste permanent.

Services et contributions à temps partiel...

- De nombreux membres de l'APTPUC fournissent des services conformément à l'article 9 de notre convention collective et sont profondément engagés dans la vie de cette université.
- > 200 de nos membres siègent à des comités de département, de programme et de recrutement, au Sénat, au Conseil des gouverneurs, à des comités de vie étudiante, etc.
- Certains servent leurs départements en tant que coordinateurs de cours et conseillers.
- La plupart des professeurs à temps partiel font preuve d'un engagement et d'un leadership fiables au sein de leur département depuis de nombreuses années.
- Les contrats par cours avec des professeurs à temps partiel de longue date et hautement qualifiés sont plus rentables que l'ancienne structure de recrutement universitaire basée sur des contrats temporaires à temps plein LTA.