

APUO
Assemblée générale
annuelle 2014
Rapport du président

Christian Rouillard, Président
30 avril 2014

Réalisations, défis et enjeux 2013-2014

- Nouvelle convention collective (2012-2016) avec gains majeurs dans le contexte actuel et en comparaison des ententes négociées ailleurs;
- Développement d'une nouvelle capacité stratégique, tactique et opérationnelle au niveau de la négociation collective, de la conciliation et de la médiation;
- Cristallisation d'une forte capacité de mobilisation des membres de l'APUO;
- Relations de travail demeurent médiocres, comme en témoignent le nombre croissant de griefs individuels, collectifs et d'association, ainsi que les négociations collectives des autres syndicats sur le campus:
 - PSUO/SSUO a obtenu un mandat de grève de ses membres l'automne dernier (79%);
 - SCFP-2626 a obtenu un mandat de grève de ses membres l'hiver dernier (97%);
 - IUOE a obtenu un mandat de grève de ses membres la semaine dernière (100%).

Réalisations, défis et enjeux 2013-2014

- Trois séries de changements aux statuts et règlements de l'APUO pour assurer une meilleure transparence et une plus grande imputabilité et reddition de comptes de chaque instance;
- Déménagement de l'APUO - arbitrage commencé se poursuivra en 2015;
- Bureau des gouverneurs et opacité procédurale et décisionnelle - LAIPVP (FIPPA) (1) coordonnées des membres et (2) règlements et procédures (tous les comités)
 - Mandat du recteur Rock se termine le 30 juin 2016 - comité de nomination va bientôt se pencher sur son/sa successeur(e);
- Discussion collective sur les régimes de retraites initiée par OCUFA pour se préparer à un éventuel « pooling » imposé par voie législative par le gouvernement ontarien;

Réalisations, défis et enjeux 2013-2014

- Réorganisation administrative VR- études et VR-ressources;
 - Vice-recteur associé aux affaires professorales - fragmentation du pouvoir décisionnel est un nouveau problème qui doit se régler rapidement d'une manière ou d'une autre;
- Consultation budgétaire;
 - Position unique et solidaire de l'ensemble des syndicats et des associations étudiantes - refus de participer à la consultation pour ne pas légitimer un exercice réducteur, manipulateur et bâclé;
- École des études gouvernementales;
 - Deuxième ronde de pseudo-consultation est maintenant terminée;
 - Prochaine étape ?
- Analyse de la valeur de notre adhésion à CAUT et recommandation à venir lors d'une prochaine assemblée générale;
- Atelier sur la promotion et la permanence tenu 2 fois, en novembre 2013 et en mars 2014;
 - Près d'une centaine de participantEs.

Bilan sommaire des comités du CE

- Affaires des membres retraités
 - Première réunion depuis longtemps;
- Affaires universitaires
 - Conférence sur l'évaluation de la recherche et l'impact des citations (André Vellino, Université d'Ottawa) et la « managérialisation » de l'université (Gordon Lafer, University of Oregon) a dû être reporté à cet automne;
- Analyse financière
 - Communications sur la situation financière réelle de l'Université et le régime de retraite;
 - Création à venir d'un bulletin financier trimestriel;
- Bourse aux étudiants
 - 76 bourses de 1000 \$ ont été remises cette année;
- Communications
 - Pratique bien implantée de bulletins durant les négociations collectives et création d'un bulletin de griefs;

Bilan sommaire des comités du CE (suite et fin)

- **Mise en candidature et élections**
 - Participation des membres aux différents comités de L'APUO connaît une hausse sensible, mais certains comités paritaires sont toujours incomplets;
- **Mobilisation et grève**
 - Mobilisation durant les négociations collectives a été exemplaire et plusieurs activités ont été proposées par la suite;
- **Négociations collectives**
 - Comités des négociations collectives est recomposé et commencera son travail au cours de la prochaine année universitaire;
- **Statut de la femme**
 - Atelier d'information et de sensibilisation a été tenu en février 2014;
 - Sondage des professeurEs et bibliothécaires au sujet des défis et enjeux auxquels elles sont confrontées (février 2014);
 - Female Faculty, Equity, and 'Chilly Climate': Working towards 'Climate Change' for Marginalized Groups at the University of Ottawa (titre du projet de recherche).

Politique de différenciation du système d'éducation post-secondaire en Ontario

- **Différenciation** mise de l'avant par le gouvernement de l'Ontario et impact sur l'enseignement et la recherche à l'Université d'Ottawa;
- **Parvenir à Destination 2020 / Getting There from Here (février 2014)**
 - « Pour se différencier des autres, il faut faire des choix. Par exemple :
 - Quelles sont les disciplines dans lesquelles nous avons acquis une réputation d'excellence à l'échelle nationale et internationale, et qui pourraient servir d'assise à l'établissement de notre différence?
 - À supposer que nous n'avons pas et que nous ne pouvons pas avoir le même niveau d'excellence dans toutes les disciplines, y a-t-il d'autres domaines dans lesquels nous avons suffisamment d'élan pour oser espérer en faire un élément de différenciation?
 - Y a-t-il des programmes que nous administrons à perte alors que, dans d'autres programmes qui font leurs frais, nous devons refuser d'excellents étudiants par manque de professeurs ou d'espace? » (p. 10).

Politique de différenciation du système d'éducation post-secondaire en Ontario (suite et fin)

- Changements possibles à court terme (d'ici 2016)
 - Examiner les recommandations du groupe de travail sur l'optimisation des ressources (2010);
 - Lancer l'évaluation de tous les services administratifs et scolaires;
 - Lancer l'évaluation de tous les programmes d'études;
 - Examiner les moyens d'augmenter les revenus provenant de sources externes, incluant une commercialisation plus intense de la recherche.
- Changements possibles à plus long terme (2016-2020)
 - Réforme des prestations de retraite;
 - Réforme structurelle (regroupement de facultés ou programmes, fusion de départements...);
 - Déterminer s'il est avantageux de repenser la répartition des postes de professeur (Transférer des postes de programmes à plus faible intensité de recherche et générant moins de revenus à des programmes à forte intensité de recherche procurant davantage de revenus).