



Rapport annuel 2019-2020 de l'APUO

Initiatives sur le campus

Charge de travail

Depuis 2017, les membres de l'APUO ont intensifié leurs efforts de mobilisation autour de la question de la charge de travail. Lors des sessions d'hiver et d'automne 2019, le Comité exécutif de l'APUO a réalisé une tournée d'écoute des unités académiques sur la question de la charge de travail. Nous avons recueilli des témoignages de membres dans 27 unités académiques, dans toutes les facultés et à la Bibliothèque. Un rapport détaillé résumant les questions clés relatives à la charge de travail croissante des membres de l'APUO et au contexte dans lequel ces questions se posent sera rendu public lors de la session d'automne.

En réponse aux pressions croissantes exercées pour se pencher sur certaines des questions liées à la charge de travail croissante des membres de l'APUO et du syndicat du personnel de soutien (PSUO), l'administration centrale a consacré une partie de son examen des systèmes administratifs à chercher des solutions visant à alléger une partie du fardeau causé par Concur. Ce travail est toujours en cours et l'APUO en évaluera les progrès au cours des prochains mois.

Des recommandations visant à améliorer la charge de travail des membres de l'APUO seront proposées dans le rapport de la tournée d'écoute sur la charge de travail publié à l'automne.

Forum de réflexion et d'action stratégique sur la santé mentale

Le 6 novembre 2019, l'APUO a tenu un Forum de réflexion et d'action stratégique (FRAS) sur la question de la santé mentale. Pour l'occasion, et pour lancer les discussions, les représentants du Syndicat des professeur.e.s de l'UQAM (SPUQ) ont présenté les résultats d'une enquête sur la santé mentale en milieu de travail réalisé auprès de leurs membres. La même enquête pourrait être menée auprès des membres de l'APUO en 2020-2021.

Santé mentale sur le campus

Depuis plusieurs années, les étudiant.e.s et le personnel universitaire expriment un besoin pour plus de ressources afin de mieux répondre aux problèmes liés à la santé mentale et au bien-être général des membres de notre communauté. Au cours de la tournée d'écoute sur la question de la charge de travail, les membres de l'APUO ont exprimé que leur charge de travail toujours croissante avait un impact négatif sur leur santé et leur bien-être mental et physique. En plus des défis associés à leur charge de travail grandissante, les membres ont exprimé de graves préoccupations sur le bien-être des étudiant.e.s, notant une augmentation des demandes d'acommodements et du nombre d'étudiant.e.s qui semblaient en détresse en classe.

Au cours de la dernière année, l'Université d'Ottawa a perdu six étudiant.e.s en raison de la crise de la santé mentale. Les syndicats des travailleurs.euses et des étudiant.e.s du campus sont insatisfaits de la réponse de l'administration centrale. Ils travaillent ensemble, par l'entremise de l'intersyndicale, pour élaborer d'une série d'initiatives et de demandes visant à améliorer la santé et le bien-être des membres de notre communauté.

Racisme anti-noir

En juin et septembre 2019, il y a eu des incidents de racisme anti-noir liés à la pratique des demandes d'identification des Services de protection de l'Université d'Ottawa. À la suite de l'incident du 11 juin, l'administration centrale a commandé une enquête externe qui a conclu que l'étudiant Jamal Koulniye-Boyce avait été fiché à la suite d'un profilage racial et que la réponse du Service de la protection n'était « ni proportionnelle ni raisonnable dans les circonstances ».1 Le rapport souligne également la nécessité pour les agents des Services de protection de recevoir une « formation nuancée et à jour sur les questions relatives à la race, incluant la discrimination raciale ».2

L'APUO a appuyé les demandes de son caucus des personnes noires, autochtones et racisé.e.s (BIPOC) en réponse aux deux incidents de fichage :

1. **EXCUSES** : Présenter des excuses publiques à l'étudiant pour les événements en question;
2. **COUNSELING** : Rendre immédiatement disponibles des services de counselling pour les étudiant.e.s et employé.e.s de l'Université affecté.e.s par les événements;
3. **ÉVÈNEMENTS** : Mener une enquête approfondie – tant interne qu'externe, invitant notamment une ou plusieurs personnes ou entités indépendantes et expertes et, de préférence, incluant des représentant.e.s des groupes directement concernés – sur les actions des forces de sécurité sur le campus en rapport avec ces événements. Retirer de leur poste les agent.e.s de sécurité impliqué.e.s dans la détention de l'étudiant. Répondre aux préoccupations des étudiant.e.s concernant la conduite des membres du Service de police d'Ottawa qui ont été appelés par l'Université;
4. **BESOINS** : Consulter les personnes noires, autochtones et racisées ainsi que les personnes LGBTQI2S+ concernant leurs besoins pour se sentir bienvenu.e.s et en sécurité sur le campus;.
5. **FORMATION** : Rendre obligatoire une formation anti-oppression et antiraciste pour le personnel de sécurité ainsi que pour tout le personnel de l'Université;

1 CODJOE, Esi, Rapport d'enquête, Université d'Ottawa, 12 juin 2019, Incident des services de protection, Turnpenney Milne LLP, p.33

2 *Ibid.*, p.36

6. **ÉVALUATION** : Passer en revue et évaluer l'ensemble de la formation offerte aux membres du personnel de sécurité et des services reliés. Évaluer la composition, le recrutement et la gestion des forces de sécurité et des services reliés. Réviser toutes les anciennes plaintes déposées contre les forces de sécurité du campus. Évaluer le processus de gestion de ces plaintes. Évaluer la manière dont les forces de sécurité du campus répondent aux crimes haineux sur le campus. Comme mentionné précédemment, ces examens devraient être à la fois internes et externes, invitant notamment des entités ou personnes indépendantes et expertes et, de préférence, incluant des représentant.e.s des groupes directement concernés;
7. **POLITIQUE** : Interdire le fichage sur le campus en modifiant le Règlement 33, qui autorise les forces de sécurité du campus à demander une preuve d'identité aux personnes présentes sur le campus;
8. **MANDAT** : Consulter la communauté sur le rôle et le mandat des forces de sécurité du campus;
9. **STATISTIQUES** : Rendre publiques les statistiques des forces de sécurité du campus de façon régulière;
10. **MISE EN ŒUVRE** : Mettre en œuvre toutes les recommandations présentées dans le Rapport 2016-2017 du Comité conjoint d'équité, de diversité et d'inclusion, particulièrement la recommandation concernant la collecte de statistiques sur l'embauche de personnel et l'inscription d'étudiant.e.s appartenant à des minorités racisées.

À la suite des deux incidents de fichage, le recteur Jacques Frémont a créé un Comité aviseur pour un campus anti-raciste et inclusif. Un.e membre du caucus BIPOC de l'APUO siège à ce comité.

Politique de reconnaissance de territoires de l'APUO

Le 23 juin, le Conseil d'administration de l'APUO a approuvé la première politique de reconnaissance de territoires de l'APUO. Cette politique, qui sera régulièrement révisée et mise à jour, reconnaît le fondement colonial des universités canadiennes et vise à encourager une réflexion profonde sur le rôle que l'APUO peut jouer dans la décolonisation du milieu académique.

Programme des bourses aux étudiant.e.s

En 1972, l'APUO a mis sur pied le Programme des bourses aux étudiant.e.s, géré et financé par les membres en collaboration avec le Programme d'aide financière de l'Université. Chaque année, l'APUO distribue environ 90 bourses de 1 250 \$ chacune aux étudiant.e.s qui démontrent un bon rendement scolaire et un besoin financier. Cette année, les contributions des membres de l'APUO s'élèvent à 112 500 \$.

Prix d'excellence en enseignement

Chaque année l'APUO, en partenariat avec l'Université, reconnaît la contribution exceptionnelle d'un.e professeur.e à l'enseignement universitaire en remettant un honoraire.

Cette année, le Comité du prix d'excellence en enseignement a choisi les premiers lauréats conjoints depuis sa création en 1975-1976, trouvant impossible de sélectionner un.e (1) seul.e lauréat.e. Cette décision sans précédent témoigne de la qualité exceptionnelle des dossiers soumis pour les professeurs Alizera Jalali de la Faculté de médecine et Nicola Gazzola de la Faculté d'éducation, ainsi que de leurs contributions exceptionnelles à l'enseignement universitaire.

Prix d'excellence en recherche

Chaque année, l'APUO, en partenariat avec l'Université, reconnaît les contributions exceptionnelles de deux professeur.e.s à la recherche universitaire en remettant un honoraire.

Cette année, les lauréat.e.s du prix sont :

Le professeur Sanni Yaya de l'École de développement international et mondialisation de la Faculté des sciences sociales; et

La professeure Barbara Vanderhyden du Département de médecine cellulaire et moléculaire de la Faculté de médecine.

COVID-19

Cafés virtuels de l'APUO

En période d'incertitude provoquée par la pandémie de COVID-19, l'APUO a tenu cinq Cafés virtuels. Au cours de ces réunions informelles d'une heure, le président de l'APUO et le directeur administratif ont fait le point sur les négociations avec l'administration centrale concernant nos conditions de travail pendant la pandémie. Ces mises à jour étaient suivies de discussions avec les membres, au cours desquelles ils/elles ont soulevé de nombreuses questions et préoccupations. Près d'une centaine de membres ont participé à ces Cafés virtuels.

Enquêtes

Afin de déterminer nos priorités pour la négociation de lettres d'entente (LE) avec l'administration centrale et ainsi établir un cadre opérationnel collectif pour les circonstances exceptionnelles engendrées par la pandémie de COVID-19, l'APUO a mené trois enquêtes auprès des membres.

- Une enquête auprès des membres en congé universitaire ou professionnel (74% des membres en congé ont participé à cette enquête);
- Une enquête visant à déterminer les ressources nécessaires à la préparation et à la prestation d'un enseignement à distance d'urgence, ou à la planification des cours à distance ou en ligne pour le semestre d'automne 2020 (55% des membres ont participé à cette enquête);

- Une enquête pour mieux comprendre les défis auxquels les membres de l'APUO doivent faire face alors qu'ils/elles travaillent à distance en contexte de confinement (59% des membres ont participé à cette enquête).

Les résultats de ces enquêtes ont fourni à l'APUO des priorités claires et un mandat fort pour négocier des lettres d'entente avec l'administration centrale, alors que nous continuons à composer avec l'incertitude provoquée par la pandémie de COVID-19.

Lettres d'entente

Les négociations de lettres d'entente en vue d'établir un cadre opérationnel collectif avec l'administration centrale durant cette période exceptionnelle provoquée par la pandémie de COVID-19 ont été similaires à nos expériences antérieures en matière de négociation collective. Les négociations de lettres d'entente avec l'administration centrale ont été difficiles en raison de leur grande réticence à s'engager à faire des compromis. En fait, il a fallu plusieurs semaines de pressions pour que l'administration centrale s'engage dans un véritable dialogue avec l'APUO.

Voici un résumé des cinq lettres d'entente signées par l'APUO et l'administration centrale.

Évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s

Le 2 avril dernier, l'APUO et l'administration centrale ont signé leur première lettre d'entente au sujet des évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s pour les sessions d'hiver et de printemps-été 2020. L'APUO et l'administration centrale ont convenu qu'aucun rapport A ne sera produit pour cette période. Toutefois, l'Université produira des rapports personnels qui seront fournis aux membres de l'APUO, lesquels contiendront les réponses à chaque question ainsi que les commentaires des étudiant.e.s. Les données de ces évaluations ne peuvent être utilisées pour des décisions en matière de promotion et de permanence, sauf dans les cas où les membres décident d'inclure certaines des données de leur rapport personnel dans leur dossier de promotion ou de permanence.

Congés universitaires et professionnels

Si un projet décrit dans la demande de congé universitaire ou professionnel d'un.e membre ne pouvait plus être poursuivi ou qu'il avait considérablement changé en raison des circonstances exceptionnelles découlant de la pandémie de COVID-19, un.e membre avait le droit, dans les dix jours ouvrables suivant la signature de la lettre d'entente, de communiquer avec son/sa doyen.ne ou la bibliothécaire en chef et de demander que le congé soit reporté, qu'un certain nombre de crédits soient remboursés, ou de demander toute autre mesure jugée appropriée et réalisable par les deux parties. Cette partie de la lettre d'entente s'appliquait aux membres qui étaient en congé pendant la période du 1er janvier 2020 au 30 juin 2020.

Si un.e membre devant être en congé universitaire ou professionnel du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 réalisait que, en raison des circonstances exceptionnelles découlant de la pandémie de COVID-19, il/elle ne pouvait plus poursuivre le projet décrit dans sa demande de congé universitaire ou professionnel, il/elle devait en aviser son/sa doyen.ne ou la bibliothécaire en chef

au plus tard le 1er juin 2020. Les membres reportant leur congé universitaire ou professionnel seront autorisés à accumuler des années de service reconnues supplémentaires proportionnellement à la durée de la période de report au-delà du maximum d'années de service reconnues et autorisé dans la convention collective.

Processus de relations de travail

Pour la durée des circonstances exceptionnelles découlant de la pandémie de COVID-19, l'APUO et l'administration centrale ont convenu de prolonger les délais obligatoires pour déposer des lettres de désaccord à 20 jours ouvrables, et à 30 jours ouvrables pour les avis de griefs, peu importe les délais mentionnés dans les lettres d'un.e doyen.ne ou de l'employeur à un.e membre. Cette lettre d'entente comprend les conditions pour les médiations, les arbitrages et les plaintes relatives aux droits de la personne.

Les processus pour les promotions/permanences et pour les engagements continus

Une procédure permettant de poursuivre l'examen des demandes de promotion, de permanence et d'engagement continu conformément à la convention collective a été acceptée par l'APUO et l'administration centrale pour la durée des circonstances exceptionnelles découlant de la pandémie de COVID-19. Pour cette période, l'Évaluation directe de l'enseignement par les pairs a été suspendue. Conformément à la lettre d'entente :

- « Les membres réguliers.ères non permanent.e.s ayant un contrat se verront accorder une prolongation unique d'une période d'un an de leur contrat de professeur.e ». Nonobstant l'article 25.1.7.3 de la convention collective, « ces membres doivent demander la permanence au plus tard à la septième année d'emploi continu à un rang de professeur.e adjoint.e ou à un rang plus élevé à l'Université d'Ottawa ».
- « Si un.e bibliothécaire syndiqué.e en fait la demande lors d'un engagement préliminaire, comme le prévoit l'article 17.7.3.3 de la convention collective, la durée de son engagement préliminaire sera prolongée d'une période de 6 mois à compter de la date d'expiration de l'engagement préliminaire ».

Utilisation des remboursements de dépenses professionnelles (RDP) pour les membres qui prennent leur retraite

Les membres qui prennent leur retraite le 16 mars 2020 ou après cette date bénéficieront d'une période de sursis jusqu'au 29 avril 2021 pour utiliser leurs fonds de RDP et les fonds de recherche internes et généraux restants à la date de leur retraite pour des dépenses admissibles.

Négociations en cours concernant deux lettres d'entente additionnelles

L'APUO continue de négocier avec l'administration centrale concernant deux lettres d'entente très importantes. La première porte sur l'évaluation du rendement des membres, et la seconde cherche à établir un cadre opérationnel collectif concernant l'élaboration et la prestation des cours de la session de printemps-été et de la session d'automne 2020.

Fonds d'urgence pour les étudiant.e.s

L'APUO s'inquiète de la rétention des étudiant.e.s, de l'accessibilité et des accommodements alors que nous passons à l'enseignement à distance pour le semestre d'automne. Les étudiant.e.s ont peu de perspectives d'emploi en période de pandémie, et comme l'a annoncé Jacques Frémont, l'Université n'offrira aucune réduction des droits de scolarité.

C'est pourquoi l'APUO a entrepris des discussions avec notre Université pour développer une campagne visant à accroître l'aide d'urgence disponible pour les étudiant.e.s. L'APUO s'est engagée à verser **50 000 \$** de bourses supplémentaires pour aider les étudiant.e.s en difficulté financière.

Mise à jour provinciale

Mise à jour sur la Loi visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures

En juin 2019, le gouvernement Ford a déposé le projet de loi 124, devenu la *Loi visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, laquelle impose un plafond aux augmentations salariales des travailleurs.euses du secteur public de l'Ontario pendant trois ans. En pratique, cette loi représente une réduction salariale car elle empêche les salaires de suivre les augmentations annuelles du coût de la vie. Elle est contestée devant les tribunaux par plusieurs syndicats et coalitions. L'APUO appuie la contestation en vertu de la Charte lancée par l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario (UAPUO), en partenariat avec dix autres regroupements syndicaux et représentant plus de 250 000 travailleurs et travailleuses de l'Ontario.

Mise à jour sur le financement selon le rendement

Dans son budget de 2019, le gouvernement Ford a annoncé qu'à compter de 2020-2021, le financement institutionnel serait lié à dix indicateurs de rendement. Pour la première année, 25 % du financement institutionnel serait lié aux indicateurs de rendement, augmentant graduellement au cours des quatre années suivantes pour atteindre 60 % en 2024-2025. L'introduction d'un financement établi selon le rendement a été négociée entre le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et notre administration centrale dans le cadre d'une entente de mandat stratégique. L'APUO, l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario (UAPUO) et l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) ont fait part de leurs préoccupations et se sont opposées à cette nouvelle formule de financement institutionnel. L'introduction d'un financement selon le rendement a été reportée d'un an en raison de l'insécurité financière provoquée par la pandémie de COVID-19. Dans ses efforts de lobbying, l'UAPUO a demandé que l'implantation future du financement selon le rendement soit remplacée par un modèle de financement plus durable et plus stable, une demande appuyée par l'ACPPU et par l'APUO.

Coalition et solidarité

Personnel de soutien de l'Université d'Ottawa – Négociation collective

Le personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO) est en négociation collective avec l'administration centrale depuis le 1er mars 2019. À la suite de négociations difficiles, le PSUO a tenu un vote de grève le 18 octobre, lequel a reçu l'appui de 84 % des membres ayant voté.

Un des principaux enjeux empêchant la ratification de la convention collective est la tentative de l'administration centrale de faire passer les prestations d'assurance maladie et dentaire de 100 % à 80 %. Le PSUO est le seul syndicat sur le campus à avoir réussi à maintenir une couverture de 100 % pour les prestations d'assurance maladie et dentaire de ses membres. Alors que notre communauté universitaire est confrontée à une crise de santé mentale, l'administration centrale devrait discuter de la façon de mieux soutenir son personnel en améliorant la couverture santé et dentaire plutôt que de la réduire.

Le lundi 25 mai, l'administration centrale a demandé un vote sur la dernière offre au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, interrompant ainsi les négociations avec le PSUO. Au cours des vingt dernières années, seulement trois universités ont demandé un vote sur la dernière offre en Ontario.³

Journée d'action pour l'équité chez les travailleurs.euses précaires

Le 12 février, l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario (UAPUO) a organisé une journée d'action dans les médias sociaux pour sa campagne Équité pour les travailleurs.euses précaires. L'APUO a participé à la journée d'action afin d'aider à sensibiliser le public au nombre croissant de travailleurs.euses précaires employé.e.s dans les établissements postsecondaires de la province. Plus de la moitié du corps professoral des universités de l'Ontario travaille maintenant à contrat et à bas salaire. Selon une étude menée par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (HEQCO), plus de 60 % des professeur.e.s contractuels de la province sont des femmes, ce qui en fait une question d'équité.

Les enseignant.e.s des écoles primaires et secondaires en grève

Cet hiver, les quatre syndicats d'enseignant.e.s des écoles publiques de l'Ontario étaient en grève. L'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et la Fédération des enseignantes et des enseignants catholiques du primaire de l'Ontario ont fait la grève en revendiquant la fin des compressions dans l'éducation, de l'augmentation de la taille des classes et de l'enseignement en ligne obligatoire, ainsi que l'élimination du plafond salarial de un pour cent. L'APUO s'est montrée solidaire avec ces syndicats et soutient leurs efforts pour protéger l'éducation publique.

Manifestation pour exiger une réponse politique à la crise climatique

Le 27 septembre, l'APUO a participé à un mouvement mondial exigeant que les politicien.nes et les décideur.euses agissent face à la crise climatique. L'APUO a appuyé les efforts menés par la section Ottawa-Gatineau de *La planète s'invite à l'Université* en faisant la promotion de la

³ Appel à la solidarité avec le personnel de soutien : <http://www.apuo.ca/call-for-solidarity-with-support-staff/>

journée d'action et en invitant les membres à faire de même dans leurs salles de cours, ainsi qu'en partageant les trois revendications du groupe pour le secteur de l'éducation postsecondaire :

1. *« Aux gouvernements d'établir un programme d'éducation relative à l'environnement et de sensibilisation à la crise climatique, en partenariat avec des jeunes citoyens et citoyennes ;*
2. *aux gouvernements d'adopter une loi climatique qui, à l'aide de la décroissance, force l'atteinte des cibles recommandées par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour limiter le réchauffement planétaire à 1,5 degré Celsius. Le GIEC demande que la réduction des émissions mondiales de CO2 soit de 50% d'ici 2030, que les émissions nettes de CO2 soient de zéro en 2050, et demande également une réduction de près de 50% des émissions de méthane d'ici 2050 ;*
3. *aux institutions d'enseignement une plus grande transparence concernant leurs investissements, le retrait des investissements dans les énergies fossiles et la tenue d'un bilan carbone institutionnel afin de pouvoir cibler les plus grandes sources d'émission de GES en vue de les réduire. »*

Le rassemblement a été couronné de succès puisque le nombre de participant.e.s a dépassé la capacité d'accueil de la Colline du Parlement et a inondé les rues voisines. Des milliers d'étudiant.e.s et de membres de la communauté se sont joints au contingent de l'Université d'Ottawa.

7 juin 2019 – Journée d'action pour s'opposer aux coupures de Doug Ford

À l'occasion du premier anniversaire de l'élection de Doug Ford, une grande coalition de syndicats du secteur public a uni ses forces pour organiser des rassemblements à travers la province afin de dénoncer les compressions du gouvernement dans les services publics. À Ottawa, l'APUO a joué un rôle clé dans la coordination des réunions qui ont permis à cette coalition intersectorielle de croître et de promouvoir une série d'actions qui ont eu lieu dans la ville tout au long de la journée. Trois actions ont eu lieu à Ottawa :

- une campagne de distribution de dépliants dans plusieurs stations d'autobus de la ville tôt le matin;
- un rassemblement sur la rue Preston devant le bureau du gouvernement de l'Ontario à l'heure du lunch;
- un grand rassemblement à l'hôtel de ville en fin de journée.

Des centaines de personnes ont participé aux diverses actions tout au long de la journée.

Ressources humaines de l'APUO

Parajuriste

En raison d'un nombre croissant d'arbitrages et de médiations, un poste de parajuriste a été créé en 2019 pour soutenir le travail de notre conseillère juridique. À la suite du départ de notre première parajuriste à la fin de l'été, Christine Moncrieff a été embauchée à l'automne pour prendre la relève. Nous lui souhaitons la bienvenue dans notre équipe.