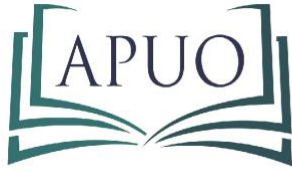


Rapport annuel 2020-2021 de l'APUO

Table des matières

COVID-19.....	2
Cafés virtuels de l'APUO.....	2
Enquêtes.....	2
Lettres d'entente.....	2
Évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s.....	3
Processus pour les promotions, les permanences et les engagements continus.....	3
Utilisation des fonds de remboursements de dépenses professionnelles (RDP) par les membres qui prennent leur retraite.....	3
COVID-19 Évaluation du rendement des membres.....	3
L'impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours – Session d'automne.....	4
L'impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours – Session d'hiver.....	5
Comité sur l'équité en période de COVID-19.....	6
Négociations collectives.....	6
Programme des bourses aux étudiant.e.s.....	6
Coalitions et solidarité.....	7
Solidarité avec les communautés noires.....	7
Grève des universitaires.....	7
Négociation collective et grève du personnel de soutien.....	7
Demandes pour une enquête indépendante sur l'affaire Verushka Lieutenant-Duval.....	8
L'Université Laurentienne.....	8
Lettre intersyndicale sur l'enseignement bimodal.....	9
Liberté universitaire.....	10
La liberté universitaire en période de COVID-19.....	10
Antiracisme et liberté universitaire.....	11
Définition de l'IHRA.....	11
Ressources humaines de l'APUO.....	12
Étudiante coop.....	12
Agente de griefs.....	13



Rapport annuel 2020-2021 de l'APUO

COVID-19

Cafés virtuels de l'APUO

De l'automne 2020 au printemps 2021, l'APUO a organisé une douzaine de Cafés virtuels. L'objectif de ces séances était double : (i) fournir aux participant.e.s des mises à jour sur nos négociations avec l'administration centrale; et (ii) répondre aux questions et recueillir les commentaires des membres.

Enquêtes

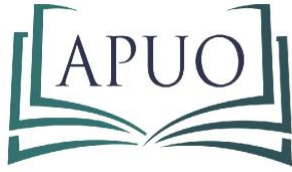
Depuis la session d'automne 2020, l'APUO a réalisé deux enquêtes pour informer ses priorités lors des négociations de lettres d'entente avec l'administration centrale.

En octobre, afin de mieux comprendre les défis posés par l'enseignement en ligne et l'enseignement à distance d'urgence et de vérifier les affirmations selon lesquelles la taille des classes avait augmenté avec le passage à la prestation de cours à distance et en ligne, l'APUO a envoyé l'enquête *Taille des classes et prestation de cours à l'automne 2020*. Le tiers des membres de l'APUO (33 % ; N = 430) ont répondu. Quarante-deux pour cent (42 %) des répondant.e.s ont dit avoir constaté des pannes ou avoir eu des problèmes avec les plateformes utilisées pour l'enseignement et quarante-huit pour cent (48 %) ont déclaré avoir rencontré des problèmes liés à la bande passante qui ont eu un impact négatif sur leur capacité à créer une interaction avec les étudiant.e.s. Vingt et un pour cent (21 %) des répondant.e.s ont dit avoir observé une différence importante entre le nombre prévu d'étudiant.e.s sur les listes de cours et le nombre réel d'étudiant.e.s inscrit.e.s.

En novembre, pour faire suite à notre enquête de mai 2020 intitulée *Enquête sur le stress lié au travail*, nous avons envoyé le même questionnaire une deuxième fois. Notre objectif était d'identifier tout changement dans les niveaux de stress de nos membres à mesure que la pandémie se prolongeait. Quarante et un pour cent (41 % ; N=526) des membres de l'APUO ont participé à l'enquête de novembre. Dans l'ensemble, les membres ont rapporté des niveaux de stress plus élevés dans toutes les facettes de leur travail que ce qui avait été rapporté six mois plus tôt. Les augmentations de stress les plus importantes étaient liées à l'enseignement/tâches professionnelles, où quarante-sept pour cent (47 %) des membres ont déclaré avoir connu des niveaux de stress élevés comparativement à trente-six pour cent (36 %) en mai.

Lettres d'entente

Afin d'établir un cadre opérationnel collectif et d'appuyer le travail des membres lors de la pandémie, l'APUO a négocié et/ou renouvelé six lettres d'entente avec l'administration centrale.



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

Pour les sessions d'hiver 2021, printemps/été 2021 et automne 2021, des rapports A (tels que mentionnés à l'article 24.3.2.1(a) de la convention collective) seront produits. Toutefois, seul.e.s les membres recevront une copie de leurs rapports A pour l'année 2021. Conformément à la pratique lors des sessions précédentes, les membres recevront également les résultats des réponses des étudiant.e.s à l'ensemble des questions et des commentaires fournis dans le questionnaire sous la forme de « rapports P ». L'inclusion des rapports A et P pour l'année 2021 sera optionnelle pour les demandes de permanence et de promotion.

Une version précédente de cette lettre d'entente a été signée pour les sessions d'hiver et printemps/été 2020, ce qui excluait la production des rapports A. Seuls les « rapports P » ont été produits pour les membres. L'administration centrale a refusé de renouveler cette lettre d'entente pour la session d'automne 2020, mais une entente écrite entre les deux parties a été conclue, qui a en pratique prolongé l'application de cette lettre d'entente.

Processus pour les promotions, les permanences et les engagements continus

Les membres non permanent.e.s ayant un poste menant à la permanence embauché.e.s par l'Université d'Ottawa entre le 15 mai 2020 et le 1^{er} avril 2021 se verront accorder une prolongation facultative d'un an de leur contrat actuel. L'évaluation directe de l'enseignement par les pairs (EDEP) en lien avec les demandes de promotion et de permanence sera retardée pour le moment, à moins qu'un.e. membre ne demande que le processus aille de l'avant malgré les circonstances exceptionnelles associées à la pandémie.

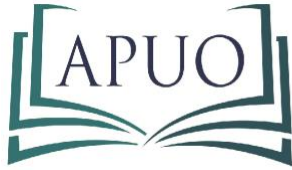
Les bibliothécaires à engagement préliminaire, tel que mentionné à l'article 17.7.3.3 de la convention collective, embauché.e.s entre le 15 mai 2020 et le 1^{er} avril 2021 recevront une prolongation de six mois de leur contrat.

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

Les membres dont la date de départ à la retraite est le 16 mars 2020 ou plus tard pendant l'année universitaire 2021-2022 bénéficieront d'une période de sursis jusqu'au 30 juin 2022 pour utiliser leurs fonds de remboursement de dépenses professionnelles (RDP) et leurs fonds de recherche internes et généraux restants à la date de leur départ à la retraite pour des dépenses professionnelles admissibles.

COVID-19 Évaluation du rendement des membres

La lettre d'entente sur l'évaluation du rendement des membres en période de COVID-19 de 2020-2021 a été renouvelée pour les sessions de printemps/été 2021, d'automne 2021 et d'hiver 2022.

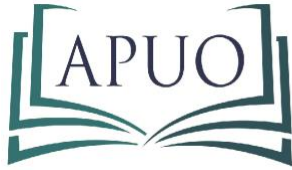


Conformément aux dispositions de la lettre d'entente, les membres de l'APUO dont le rendement est évalué sont encouragé.e.s à indiquer en quoi les circonstances exceptionnelles découlant de la pandémie de COVID-19 ont eu un impact sur leurs activités d'enseignement/professionnelles, leurs activités de recherche et/ou leurs activités de service à la communauté/administratif dans leurs rapports annuels, leurs demandes de renouvellement de contrat, leurs demandes de permanence, de promotion et d'engagement continu, ainsi que leurs demandes de congé universitaire et professionnel. Les deux parties ont convenu que les informations fournies par les membres n'auront pas une incidence déraisonnable sur les résultats des évaluations du rendement et les recommandations et décisions de carrière en vertu de la convention collective.

L'impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours – Session d'automne

En juin 2020, l'APUO a négocié cette lettre d'entente pour appuyer ses membres dans la préparation et la prestation des cours en ligne ou à distance pour la session d'automne. Elle :

- a fourni aux membres des options pour accommoder leur charge d'enseignement au besoin : si un.e. membre croyait qu'il/elle ne serait pas en mesure d'exécuter sa charge d'enseignement ou une partie de celle-ci en raison des circonstances exceptionnelles, le/la membre pouvait demander l'un des éléments suivants :
 - que les crédits des cours de la session d'automne 2020 assignés au/à la membre soient réaffectés au cours d'une session régulière dans les trois (3) prochaines années universitaires; ou
 - qu'une réduction de la charge de travail du/de la membre équivalente à 10 % de son salaire par cours de trois (3) crédits qu'il/elle devait donner au cours de la session d'automne 2020 soit accordée tel que mentionné à l'article 30 de la convention collective; ou
 - qu'un congé sans solde pour l'ensemble de la période de la session d'automne 2020 soit accordé au/à la membre tel que mentionné à l'article 29.3 de la convention collective; ou
 - toute autre mesure exceptionnelle jugée appropriée et réalisable tant par le/la doyen.ne que par le/la membre;
- a fourni pour la session d'automne 2020, un montant forfaitaire unique de 1 000 \$ ajouté aux fonds de RDP du/de la membre.
- a garanti que l'APUO serait consultée sur tout changement pouvant affecter les conditions de travail des membres avant un retour partiel ou complet à l'enseignement en présentiel;
- a protégé la liberté universitaire des membres dans le choix de la façon la plus appropriée d'enseigner à distance;
- a confirmé que les membres bénéficieraient du soutien du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) et du personnel de leur faculté;
- a permis aux membres enseignant un cours en ligne ou à distance au cours de la session d'automne 2020 de décider s'ils/elles continueraient d'enseigner exclusivement à distance ou en ligne dans l'éventualité où l'administration centrale décidait que les étudiant.e.s peuvent retourner sur le campus;
- a protégé la propriété intellectuelle des membres pour tout le matériel développé pour l'enseignement à distance ou en ligne;

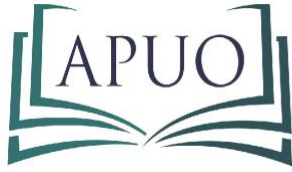


- a donné aux membres la possibilité de demander un formulaire T2200 de l'Agence du revenu du Canada pour appuyer les réclamations concernant les dépenses engagées pour s'acquitter de leurs fonctions à distance.

L'impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours – Session d'hiver

En novembre 2020, l'APUO a renouvelé une version amendée de cette lettre d'entente pour appuyer ses membres avec la préparation et la prestation des cours en ligne ou à distance pour la session d'automne. Elle :

- a fourni aux membres des options pour accommoder leur charge d'enseignement au besoin : si un.e membre croyait qu'il/elle ne serait pas en mesure d'exécuter sa charge d'enseignement ou une partie de celle-ci en raison des circonstances exceptionnelles, le/la membre pouvait demander l'un des éléments suivants :
 - que les crédits des cours de la session d'automne 2020 assignés au/à la membre soient réaffectés au cours d'une session régulière dans les trois (3) prochaines années universitaires; ou
 - qu'une réduction de la charge de travail du/de la membre équivalente à 10 % de son salaire par cours de trois (3) crédits qu'il/elle devait donner au cours de la session d'automne 2020 soit accordée tel que mentionné à l'article 30 de la convention collective; ou
 - qu'un congé sans solde pour l'ensemble de la période de la session d'automne 2020 soit accordé au/à la membre tel que mentionné à l'article 29.3 de la convention collective; ou
 - toute autre mesure exceptionnelle jugée appropriée et réalisable tant par le/la doyen.ne que par le/la membre;
- a fourni aux membres la possibilité de demander l'appui d'un.e assistant.e d'enseignement (AE), jusqu'à concurrence de 32 heures, pour soutenir la préparation et la prestation de cours en ligne ou à distance lors de la session d'hiver 2021.
- a garanti que l'APUO serait consultée sur tout changement pouvant affecter les conditions de travail des membres avant un retour partiel ou complet à l'enseignement en présentiel;
- a protégé la liberté universitaire des membres dans le choix de la façon la plus appropriée d'enseigner à distance;
- a confirmé que les membres bénéficieraient encore du soutien du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) et du personnel de leur faculté;
- a permis aux membres enseignant un cours en ligne ou à distance lors de la session d'hiver 2020 de décider s'ils/elles continueraient d'enseigner exclusivement à distance ou en ligne dans l'éventualité où l'administration centrale décidait que les étudiant.e.s peuvent retourner sur le campus;
- a protégé la propriété intellectuelle des membres pour tout le matériel développé pour l'enseignement à distance ou en ligne;
- a donné aux membres la possibilité de demander un formulaire T2200 de l'Agence du revenu du Canada pour appuyer les réclamations concernant les dépenses engagées pour s'acquitter de leurs fonctions à distance.



Comité sur l'équité en période de COVID-19

La pandémie de COVID-19 affecte de façon disproportionnée les membres des groupes d'équité, particulièrement les femmes, les personnes racisé.e.s, les autochtones, les personnes ayant un handicap, et les membres ayant des responsabilités familiales. Cette observation est confirmée par les données recueillies lors de notre enquête sur le stress lié au travail et de nombreuses études publiées depuis le début de la pandémie. Par conséquent, le comité exécutif a mis sur pied un sous-comité sur l'équité en période de COVID-19, chargé d'identifier les mesures à prendre pour remédier à ces iniquités en milieu de travail. Le comité a élaboré et a déposé des recommandations en vue d'une lettre d'entente visant notamment à : (i) augmenter le financement en recherche offert aux femmes avec enfant via le budget de la Politique 94 ; (ii) augmenter le financement de démarrage et la subvention du « fonds de transition » ; (iii) libérer les femmes avec enfant de leurs responsabilités de service à la communauté universitaire ; et (iiii) offrir d'autres accommodements qui reconnaissent les reculs causés par les circonstances exceptionnelles découlant de la pandémie.

Négociations collectives

Notre convention collective vient à échéance le 30 avril 2021. Les négociations collectives avec l'administration centrale ont officiellement débuté le 11 mars.

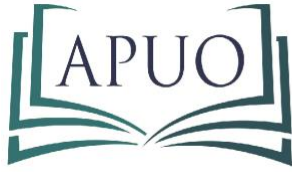
Depuis nos dernières négociations en 2018, l'APUO a tenu de nombreuses consultations afin d'identifier et de mieux comprendre les enjeux spécifiques rencontrés par le corps professoral et les bibliothécaires dans leur milieu de travail. Parmi ces consultations, on retrouve notamment la tournée d'écoute sur la charge de travail, une série de forums de réflexion et d'action stratégique, et une douzaine de cafés virtuel.

En décembre 2020, l'APUO a mené une enquête pré-négociation auprès des membres afin de confirmer que les enjeux soulevés lors de nos activités de consultation antérieures demeuraient des priorités. Quarante-deux pour cent (N=536) des membres ont participé à cette enquête. Leurs réponses ont contribué à créer une série de propositions que l'APUO a élaborées pour lutter pour l'équité, soutenir une éducation et une recherche de haut niveau, démocratiser notre université et protéger les droits des membres.

L'APUO enverra des mises à jour sur les négociations au fur et à mesure que les négociations progresseront et si des défis se présentent à la table de négociation.

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 \$.



ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

Prix d'excellence en recherche

Chaque année, l'APUO, en partenariat avec l'Université, reconnaît la contribution exceptionnelle en recherche de deux professeur.e.s en remettant un honoraire.

Cette année, les récipiendaires du prix sont :

La professeure Dawn Stacey de l'École des sciences infirmières de la Faculté des sciences de la santé; et

Le professeur Jeremy Grimshaw de la Faculté de médecine.

Coalitions et solidarité

Solidarité avec les communautés noires

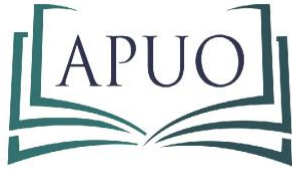
Le meurtre de George Floyd par le service de police de Minneapolis et la mort de Régis Korchinski-Paquet à la suite d'une intervention policière à Toronto ont suscité une colère enracinée dans des siècles de racisme anti-noir, de colonialisme et de brutalité policière. Reconnaisant que le colonialisme, le racisme envers les communautés Noires et la surveillance policière des travailleurs et travailleuses universitaires et des étudiant.e.s noir.e.s, autochtones et racisé.e.s sont des problèmes systémiques à l'Université d'Ottawa, l'APUO a publié une déclaration de solidarité avec ces communautés et a renouvelé son engagement à lutter contre le racisme.

Grève des universitaires

En septembre, l'APUO s'est jointe à des universitaires de partout en Amérique du Nord lors de la grève des universitaires pour la justice raciale. L'APUO a fait la promotion de la série d'événements prévus pour l'occasion, qui ont eu lieu les 9 et 10 septembre, et a encouragé les membres à lire le rapport 2019-2020 du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion : [Recommandations pour le recrutement et la rétention de personnes noires au sein du corps professoral de l'Université d'Ottawa](#), dont elle appuie pleinement les recommandations.

Négociation collective et grève du personnel de soutien

En mai 2020, les membres ont reçu un communiqué de l'administration centrale au sujet de sa décision de procéder à un vote sur la dernière offre avec le personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO). Le vote s'est déroulé du 22 au 26 juin et l'offre a été rejetée par 80 % des membres du PSUO. Le PSUO a poursuivi ses efforts visant à négocier un accord juste et équitable et n'a eu d'autre choix que de déclencher une grève de dix jours, du 19 au 30 octobre, contre des réductions salariales et des avantages sociaux, une clause orphelin dans leur convention collective et le maintien de postes vacants dans leur unité de négociation. Après dix jours sur les lignes de piquetage, le PSUO et l'administration centrale sont parvenus à une entente de principe, qui fut



ensuite entérinée. Au cours des mois précédant la grève, l'APUO a envoyé plusieurs lettres à l'administration centrale pour exiger un accord juste et équitable pour nos collègues membres du PSUO. L'APUO a également mobilisé ses membres en soutien au PSUO et, pendant la grève, a encouragé les membres à prendre action et à mobiliser les étudiant.e.s en soutien au PSUO. L'APUO et ses membres se sont également joints au PSUO sur les lignes de piquetage et ont fait un don de 2500 \$ à son fonds de grève.

Demandes pour une enquête indépendante sur l'affaire Verushka Lieutenant-Duval

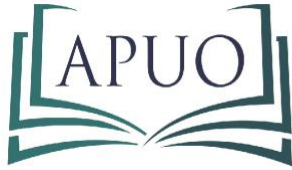
En octobre dernier, Verushka Lieutenant-Duval, membre de l'APTPUO, a utilisé, dans le cadre d'un cours sur l'art et le genre, le mot en N lors d'une discussion sur la façon dont les groupes marginalisés ont, dans le passé, récupéré des termes utilisés pour dénigrer ou opprimer. À la suite de l'incident, l'Université d'Ottawa a suspendu cette chargée de cours sans suivre la procédure établie. La façon dont l'administration centrale a traité l'incident a soulevé des préoccupations en matière d'équité procédurale, de liberté universitaire et la capacité de l'administration d'avoir une discussion en profondeur sur la nécessité pour notre collectivité de démanteler les structures qui soutiennent le racisme systémique à notre université.

Des comptes rendus nettement différents de la chronologie et des événements associés à l'incident ont été présentés par l'administration centrale et l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO). À la lumière de cette situation troublante, des principes fondamentaux en jeu et de notre promotion de longue date de la collégialité, de l'équité procédurale et de la transparence, l'APUO a appuyé les demandes de l'APTPUO en faveur d'une enquête indépendante sur cette question, laquelle serait effectuée par un tiers. L'administration centrale n'a toujours pas répondu à cette demande de l'APTPUO.

L'Université Laurentienne

En février 2021, l'Université Laurentienne a déposé une demande de protection contre l'insolvabilité en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). La demande est survenue pendant les négociations collectives avec l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL). L'APUO, de même que toutes les autres associations de professeur.e.s de l'Ontario, s'inquiète de cette initiative sans précédent. Nous sommes particulièrement préoccupés par :

1. l'ampleur de la mauvaise gestion des ressources par l'administration centrale de l'Université Laurentienne, y compris l'utilisation des subventions de recherche pour couvrir les frais de fonctionnement ;
2. le fait que le gouvernement de l'Ontario ait été passif alors qu'il savait depuis longtemps que l'Université Laurentienne cumulait des déficits ;
3. le fait que le gouvernement de l'Ontario refuse de fournir à l'Université Laurentienne les ressources nécessaires pour qu'elle puisse continuer à servir les communautés francophones, autochtones et du nord de l'Ontario.



En plus d'émettre des communiqués appuyant l'APPUL et de promouvoir leur pétition en faveur d'un financement accru, l'APUO a tenu le 1er avril 2021 un « zap téléphonique » dans l'Est de l'Ontario pour contacter les membres des parlements provincial et fédéral afin d'exiger que des fonds soient alloués pour assurer l'avenir de l'Université Laurentienne.

Le 12 avril, l'Université Laurentienne a annoncé qu'elle coupait 28 programmes de premier et de deuxième cycles en français et 41 programmes en anglais dans les domaines des arts, des affaires, de l'éducation, des soins de santé, des sciences et des sciences sociales. On déplore aussi la perte de plus d'une centaine de postes contractuels, de postes menant à la permanence, de postes de professeur.e.s titulaires et de personnel de soutien, ainsi que l'incapacité d'environ 10 % de ses étudiant.e.s de premier cycle de terminer leurs études.

Compte tenu du rôle qu'ils ont joué dans la création de cette crise et dans la mise à mal d'une université publique, l'APUO s'est jointe à l'Union des associations des professeur.e.s des universités de l'Ontario (UAPUO), à l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL) et à plusieurs autres associations de professeur.e.s pour demander :

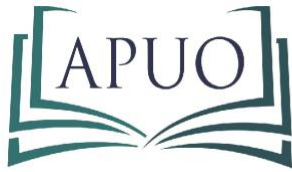
1. la démission immédiate : du ministre des Collèges et Universités, Ross Romano ; du recteur de l'Université Laurentienne, Robert Haché ; de la provost et vice-rectrice aux études, Marie-Josée Berger ; de la vice-rectrice à l'administration Lorella Hayes ; du président du conseil des gouverneurs Claude Lacroix ; et du secrétaire général Serge Demers ; et
2. au gouvernement Ford de fournir un financement immédiat et à long terme à l'Université Laurentienne pour mettre fin à sa demande d'insolvabilité actuelle et assurer son avenir.

Lettre intersyndicale sur la taille des classes

L'été dernier, plusieurs membres de l'APUO et de l'APTPUO ont noté une hausse significative du nombre d'inscriptions à leurs cours assignés pour la session d'automne. En réponse à la décision de l'administration centrale d'augmenter le nombre d'étudiant.e.s dans certains cours avec le passage à la prestation des cours à distance et en ligne, la Coalition intersyndicale de l'Université d'Ottawa a envoyé une lettre au recteur Jacques Frémont et à la provost et vice-rectrice aux affaires académiques Jill Scott, pour leur faire part de ses préoccupations à l'égard de cette décision. Jill Scott a répondu en niant les allégations selon lesquelles il existait des directives permettant l'augmentation de la taille des classes. Comme l'a démontré notre enquête *Taille des classes et prestation des cours à l'automne 2020*, le nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s a considérablement augmenté dans un certain nombre de cours.

Lettre intersyndicale sur l'enseignement bimodal

Le 7 avril dernier, l'APUO, l'Association des professeurs à temps partiel (APTPUO), le personnel de soutien (PSUO), le Syndicat canadien de la fonction publique section, locale 2626 (SCFP 2626), les professionnels des TI de l'Université d'Ottawa (PTIUO) et l'Association des étudiant.e.s



diplômé.e.s (GSAÉD) ont envoyé une lettre conjointe au recteur Frémont et à la provost et vice-rectrice aux affaires académiques Jill Scott, leur faisant part de nos préoccupations au sujet des plans actuels de l'administration centrale pour un retour partiel sur le campus lors de la session d'automne 2021.

Dans cette lettre, nous avons présenté trois revendications :

1. Démocratiser le processus décisionnel en vue d'un retour partiel et éventuellement complet sur le campus en créant un comité mixte, avec la représentation de l'ensemble des membres de la coalition intersyndicale.
2. Annuler les plans d'introduction de l'enseignement hybride/HyFlex/bimodal à grande échelle pour la session d'automne 2021. Nous suggérons plutôt de créer des sections de cours plus petites pour offrir aux membres de la communauté deux options principales, soit l'apprentissage en présentiel et l'apprentissage à distance. Quant au format d'enseignement bimodal/HyFlex/hybride, il serait limité à un maximum de 10 % de l'offre de cours afin de laisser place à l'expérimentation et à l'apprentissage.
3. Créer un Fonds spécial COVID-19 pour un rétablissement en santé mentale afin d'aider les membres de la collectivité à obtenir les soins dont ils/elles ont besoin pour rétablir leur bien-être général.

Au moment de la rédaction de ce rapport annuel, la coalition intersyndicale n'a toujours pas reçu de réponse à sa lettre.

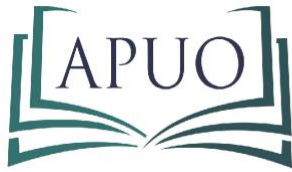
Liberté universitaire

La liberté universitaire en période de COVID-19

Depuis le début de la pandémie, l'APUO a dû accroître ses efforts pour défendre le droit à la liberté universitaire des membres. Alors que l'administration centrale espérait imposer un modèle d'enseignement en ligne dans le contexte de la pandémie, l'APUO s'est assurée que les membres conservent leur droit de choisir la meilleure façon de diffuser les connaissances et d'enseigner leurs cours en vertu de leur droit à la liberté universitaire, tel que décrit à l'article 9 de la convention collective.

L'article 22 de la convention collective a joué un rôle déterminant dans la protection de ce volet de la liberté universitaire et dans la négociation des lettres d'entente en contexte de la pandémie. L'article 22.2.3.1 de notre convention collective se lit comme suit :

« Les cours qui : a) sont enseignés dans les centres extérieurs ou par correspondance, ou b) sont filmés, enregistrés, radiodiffusés ou télévisés, ou c) impliquent une méthodologie non conventionnelle, telle que l'enseignement par téléconférence, d) sont enregistrés entièrement ou en partie sur Internet, peuvent être inclus dans la charge d'enseignement d'un membre seulement avec son consentement préalable et, s'il y a lieu, une fois que tout arrangement spécial qui pourrait être requis aura été convenu. »



Dans le cadre de la négociation collective en cours, l'administration centrale tente de modifier l'article 22 de la convention collective. Dans sa proposition normative, l'administration centrale affirme explicitement que « *les méthodes d'enseignement de cours à distance, bimodales, et autres méthodes non conventionnelles sont susceptibles de se développer en grand nombre à l'avenir* » comme justification pour retirer aux membres le droit de refuser d'enseigner avec ses méthodes.

L'APUO reste déterminée à protéger notre droit à la liberté universitaire par le biais de nos négociations collectives et lors des négociations de lettres d'entente COVID-19.

Antiracisme et liberté universitaire

Lors des discussions entourant l'utilisation du mot en N par une membre de l'APUO dans le cadre de son cours l'automne dernier, l'APUO a publié des déclarations réitérant ses engagements à défendre la liberté universitaire et à lutter contre le racisme systémique dans le milieu universitaire. Suite aux critiques qui ont suivi sa première déclaration, l'APUO a précisé sa position : en défendant un principe comme celui de la liberté universitaire, nous ne pouvons pas abandonner notre objectif de lutter contre le racisme systémique et d'assurer une communauté universitaire respectueuse, sécuritaire, juste et équitable pour tous et toutes.

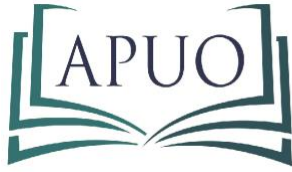
Les plans de cours

En décembre, l'APUO a été informée que certaines facultés et unités demandaient que des énoncés particuliers et des échéanciers précis déterminant le moment où les travaux doivent être remis et les examens doivent se tenir soient inclus dans les plans de cours des membres pour la session d'hiver 2021. Certaines facultés et unités sont allées jusqu'à envoyer des modèles de plan de cours, affirmant que leur utilisation était obligatoire. L'APUO a envoyé une communication aux membres leur rappelant leur droit à la liberté universitaire et leur droit de planifier les cours comme ils/elles le jugent approprié comme le prévoient les articles 9 et 21 de la convention collective.

Définition de l'IHRA

L'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (IHRA) est une organisation intergouvernementale de 34 pays qui cherche à « renforcer, faire avancer et promouvoir l'enseignement, la recherche et la mémoire de l'Holocauste. » En 2016, elle a adopté une définition opérationnelle de l'antisémitisme qui ne pose pas de contraintes juridiques et s'est depuis engagée dans une campagne mondiale visant à promouvoir l'adoption de cette définition à tous les niveaux de gouvernement et dans un large éventail d'institutions, y compris celles du secteur de l'enseignement postsecondaire.

Kenneth Stern, principal rédacteur de la définition de l'IHRA, la Déclaration de Jérusalem sur l'antisémitisme, le Groupe de travail Nexus (Nexus Task Force), Voix juives indépendantes du Canada ainsi que 600 universitaires canadiens signataires de leur campagne de lettres,



ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

l'Alliance académique contre l'antisémitisme, le racisme, le colonialisme et la censure au Canada (ARC), et plus de 140 universitaires juives et juifs canadien.ne.s sensibilisent le public aux façons dont les onze exemples illustratifs de la définition peuvent être, et ont été, utilisés pour censurer le discours politique, pour étouffer la solidarité avec le peuple palestinien et pour restreindre la liberté universitaire des professeur.e.s et des chercheurs qui ont développé des perspectives critiques à l'égard des politiques et des pratiques de l'État d'Israël. Ces actions ciblées risquent d'avoir un effet paralysant sur l'exercice de la liberté universitaire dans les salles de classe, dans la recherche et dans la politique sur les campus.

À la lumière des préoccupations soulevées par la définition opérationnelle de l'antisémitisme de l'IHRA et à la demande des membres préoccupé.e.s par son adoption dans le secteur de l'éducation postsecondaire, en février 2021, l'APUO a adopté la motion suivante :

L'APUO soutient sans équivoque la liberté académique de ses membres. Cette liberté comprend le droit de poursuivre des recherches et de mener des enquêtes dans le cadre d'une quête de connaissance honnête et libre de toute censure institutionnelle, y compris celle du gouvernement. L'APUO s'oppose à l'antisémitisme et à toutes les formes de racisme et de haine, cependant la définition opérationnelle de l'antisémitisme de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste constitue une menace sérieuse pour la liberté académique à l'Université d'Ottawa. La définition de l'antisémitisme de l'IHRA estime à tort qu'un large éventail de critiques à l'égard de l'État d'Israël peuvent être assimilées à de l'antisémitisme. Ce faisant, la définition de l'IHRA mine d'importantes initiatives antiracistes et décoloniales dans les établissements d'enseignement canadiens. Elle peut également être utilisée pour censurer l'expression d'opinions politiques et restreindre la liberté académique des enseignantes et des enseignants, des chercheuses et des chercheurs, qui ont développé des perspectives critiques sur les politiques et les pratiques de l'État d'Israël. De telles attaques auront pour effet d'inhiber la liberté académique de nos membres, que ce soit dans leurs salles de classe ou dans leurs recherches. Plus largement, elles menacent l'expression de la vie politique sur les campus.

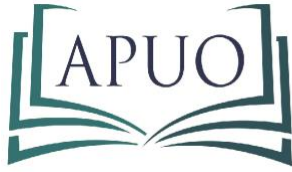
Des résolutions similaires ont été adoptées par l'Union des associations des professeur.e.s des universités de l'Ontario (UAPUO) et 23 associations de professeur.e.s et syndicats en Ontario et au Canada.

Lors de la réunion du Conseil d'administration du 15 avril, il a été décidé qu'une réunion spéciale du Conseil d'administration serait convoquée au printemps pour discuter de la motion adoptée par le comité exécutif de l'APUO.

Ressources humaines de l'APUO

Étudiante coop

En raison de la pénurie de stages pour les étudiant.e.s coop et pour soutenir les demandes accrues que reçoit l'équipe de l'APUO en raison de la pandémie, l'APUO a embauché une étudiante coop



ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

pour aider l'agente des communications, de la mobilisation et de la recherche. Nous avons accueilli Dong Thao Minh dans notre équipe pour les sessions d'été 2020 et d'hiver 2021.

Agente de griefs

Notre agente de griefs, Brianne Carlson, a commencé son congé de maternité à la fin du mois de mars. Pour la durée de son congé, nous souhaitons la bienvenue à Patrick Desjardins au sein de notre équipe.