RAPPORT ANNUEL 2021-2022

APUO

Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa
Association of Professors of the University of Ottawa

Table des matières

COVID-19 ..... *2*

Lettres d'entente **2**

1) Impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours – Session d'automne 2
2) Évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s 3
3) Évaluation du rendement des membres en période de COVID-19 3
4) Processus pour les promotions, la permanence et les engagements continus 3
5) Utilisation des remboursements de dépenses professionnelles (RDP) par les membres prenant leur retraite 4

Négociation collective *4*

Mise à jour sur le Comité mixte universitaire sur la santé et la sécurité au travail **4**

Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la question de la charge de travail **4**

Santé et bien-être des membres **5**

Cafés virtuels **5**

Coalitions et solidarité *5*

Campagne intersyndicale sur les cours bimodaux **5**

Élections provinciales de 2022 ..... **6**

Liberté académique *6*

Rapport du Comité Bastarache sur la liberté académique **6**

Questions d'équité *7*

Rapport sur l'état de la francophonie à l'Université d'Ottawa **7**

Comité ad hoc sur la lutte contre l'antisémitisme et sur la création d'un campus plus sûr et plus inclusif pour les membres juifs de l'Université **8**

Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées **8**

Ressources humaines de l'APUO *8*

Conseillère en équité, recherche et organisation **8**

Agent.e.s de liaison **8**

Agente des politiques, de la gouvernance et de l'administration **9**

Agente des communications, de la mobilisation et de la recherche **9**

Agent.e de griefs **9**

Programme des bourses aux étudiant.e.s *9*

Prix d'excellence en enseignement *9*

Prix d'excellence en recherche *10*

Rapport annuel 2021-2022 de l'APUO

COVID-19

Tout au long de la période 2021-2022, l'APUO a poursuivi ses efforts pour s'assurer que ses membres reçoivent un soutien adéquat en matière d'enseignement à distance en négociant cinq lettres d'entente avec l'administration centrale. Un certain nombre d'autres associations de professeur.e.s à travers la province se sont inspirées de ces lettres dans leurs efforts visant à négocier des ententes semblables avec leurs administrations centrales respectives.

Lettres d'entente

1) Impact de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours – Session d'automne

Cette lettre d'entente, qui a été négociée en juin 2021, a confirmé que, bien que le mode de prestation des cours pour la session d'automne 2021 serait déterminé par l'administration centrale, l'attribution de cours avec une combinaison d'étudiant.e.s en personne et à distance dans la même composante du cours (c'est-à-dire les cours bimodaux) nécessiterait le consentement des membres. Comme c'était le cas avec les précédentes lettres d'entente sur les impacts de la COVID-19 sur la préparation et la prestation des cours, les membres pouvaient :

- demander un soutien de l'administration centrale ou de leur faculté grâce au Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA);
- continuer d'enseigner selon le même mode de prestation de cours que celui utilisé au début du cours, même si l'administration centrale choisissait de rouvrir complètement le campus;
- conserver leurs droits de propriété intellectuelle pour tous les documents qu'ils/elles ont développés et devant être utilisés dans leurs cours, quelle que soit la méthode de prestation du cours;
- soumettre une demande écrite à :
    - leur doyen.ne pour trente-deux (32) heures supplémentaires d'assistanat d'enseignement par cours bimodal, au cours de la session d'automne 2021;
    - l'administration centrale afin de remplir un formulaire T2200 dans le cadre d'une demande de remboursement des dépenses admissibles des employé.e.s.
- dans le cas où un.e membre se sentait incapable de s'acquitter de sa charge de travail d'enseignement, ou d'une partie de celle-ci, il/elle pouvait soumettre une demande écrite à son/sa doyen.ne pour demander :
    1. une réduction de la charge de travail tel que mentionné à l'article 30 de la convention collective, pour l'ensemble de la session d'automne 2021, équivalant à 10 % de la charge de travail annuelle d'un.e. membre pour un (1) cours de trois (3) crédits qu'il/elle devait enseigner au cours de cette session; ou
    2. toute autre mesure exceptionnelle jugée appropriée et réalisable par le/la doyen.ne et le/la membre.

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

Cette lettre d'entente stipulait que, conformément à l'article 24.3.2.1(a) de la convention collective, des rapports A ont été produits pour les sessions d'hiver 2021, de printemps/été 2021 et d'automne 2021. Cependant, uniquement les membres ont reçu ces rapports A.

Conformément à la pratique existante lors des sessions précédentes, les membres ont également reçu les résultats des réponses des étudiant.e.s à toutes les questions et commentaires fournis dans le questionnaire d'évaluation sous la forme d'un « rapport P ». Les décisions d'inclure ou non les rapports A ou les rapports P de 2021 dans les demandes de permanence et de promotion sont entièrement à la discrétion de chacun.e des membres individuellement.

Dans le cadre de la négociation collective, l'APUO a conclu une lettre d'entente qui a prolongé la mesure décrite ci-dessus pour la session d'hiver 2022.

3) Évaluation du rendement des membres en période de COVID-19

Cette lettre d'entente a été renouvelée pour les sessions printemps/été et automne 2021, ainsi que pour la session d'hiver 2022. Conformément aux dispositions de la lettre d'entente, l'ensemble des membres ont été invité.e.s à préciser dans leurs rapports annuels, leurs demandes de renouvellement de contrat, leurs demandes de promotion, de permanence et d'engagement continu, ainsi que leurs demandes de congé universitaire et professionnel, comment la pandémie de COVID-19 et les circonstances exceptionnelles qu'elle a engendrées ont pu avoir une incidence sur leurs activités d'enseignement, de recherche ou de services universitaires. Les deux parties ont convenu que les renseignements fournis par les membres ne pouvaient pas et, à l'avenir, ne pourraient pas avoir d'incidence déraisonnable sur les résultats des évaluations du rendement et des recommandations de carrière, ainsi que sur les processus décisionnels en vertu de la convention collective.

4) Processus pour les promotions, la permanence et les engagements continus

Cette lettre d'entente a accordé aux membres non permanent.e.s ayant un poste menant à la permanence et embauché.e.s par l'Université d'Ottawa entre le 15 mai 2020 et le 1er avril 2021 une prolongation facultative d'un an de leur contrat actuel. L'évaluation directe de l'enseignement par des pairs (EDEP) pour les demandes de promotion et de permanence a été retardée, à moins qu'un.e membre n'ait demandé que le processus aille de l'avant malgré les circonstances exceptionnelles associées à la pandémie.

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

5) Utilisation des remboursements de dépenses professionnelles (RDP) par les membres prenant leur retraite

Conformément à cette lettre, les membres dont la date d'entrée en vigueur de la retraite est le 16 mars 2020 ou après cette date, ou au cours de l'année scolaire 2021-2022, ont bénéficié d'un délai de grâce allant jusqu'au 30 juin 2022 pour utiliser leurs fonds de remboursement des dépenses professionnelles (RDP) et les fonds de recherche internes et généraux restants pour les dépenses admissibles à la date de leur retraite.

Négociation collective

Entre mars et juillet 2021, l'APUO a négocié la convention collective pour la période du 1er mai 2021 au 30 avril 2024. Les membres ont ratifié la convention collective lors d'une assemblée générale extraordinaire tenue le 25 août. Les résultats du vote de ratification ont été les suivants : 539 OUI; 39 NON. Il s'agit d'un appui de 93 % des membres qui ont voté. Un résumé des principaux faits saillants de cette ronde de négociations a été publié dans le bulletin de l'APUO du 29 juillet.

Mise à jour sur le Comité mixte universitaire sur la santé et la sécurité au travail

Tout au long de la pandémie de Covid-19, l'APUO a continué à se préoccuper de la protection de la santé et de la sécurité des membres et de la communauté du campus en général.

En collaboration avec les représentant.e.s de l'APUO au sein du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail de l'Université (CMUSST), l'APUO a officiellement soulevé un certain nombre de préoccupations en matière de santé et de sécurité, notamment :

- l'incapacité persistante de l'administration centrale à consulter adéquatement le CMUSST concernant l'élaboration et la rédaction de plans et de politiques pour la réouverture du campus; et
- le manque d'information adéquate sur les systèmes de ventilation et de filtration utilisés sur le campus.

La santé et la sécurité de nos membres et de la communauté universitaire continuent d'être une priorité pour l'APUO. Nous reconnaissons le travail des représentant.e.s de l'APUO au sein de tous les comités de santé et de sécurité de l'Université d'Ottawa et les remercions de leur dévouement.

Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la question de la charge de travail

Au cours des sessions d'hiver et d'automne 2019, l'APUO a entrepris une tournée d'écoute axée sur la question de la charge de travail des membres. Ce projet est le résultat d'une décennie d'enquêtes

consécutives préalables à la négociation collective qui ont constamment identifié la charge de travail croissante comme la principale préoccupation des membres. Nous avons rencontré 27 unités académiques de toutes les facultés et de la bibliothèque afin d'en savoir plus sur les expériences quotidiennes des membres en matière de charge de travail et d'entendre des suggestions sur les façons d'aborder les préoccupations liées à la charge de travail.

Avant que les conclusions de cette tournée d'écoute puissent être synthétisées dans un rapport, l'APUO a dû rediriger son attention et ses ressources vers la pandémie de COVID-19 et ses impacts sur le campus. Ainsi, le rapport de la tournée d'écoute 2019 sur les questions de charge de travail a été publié à la session d'automne 2021.

Le *Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur l'enjeu de la charge de travail* synthétise les commentaires des membres et fournit 18 recommandations pour répondre à l'enjeu de la charge de travail croissante.

Santé et bien-être des membres

Afin de mieux comprendre l'impact de la pandémie sur la santé mentale et physique des membres ainsi que leurs préoccupations en matière de santé et sécurité liées à la pandémie, l'APUO a mené trois (3) enquêtes sur les expériences de travail des membres dans le contexte du confinement. Les données recueillies nous ont fourni des informations essentielles sur les expériences et le bien-être des membres, qui ont contribué à nos négociations de lettres d'entente. Les résultats de la troisième et plus récente enquête seront compilés et présentés au cours des prochaines semaines sous la forme d'un rapport.

Cafés virtuels

Entre les sessions printemps 2021 et hiver 2022, l'APUO a organisé huit (8) cafés virtuels. L'objectif de ces séances était double : (i) fournir aux participant.e.s des mises à jour sur nos négociations de lettres d'entente avec l'administration centrale en période de COVID-19; et (ii) répondre aux questions et recueillir les commentaires des membres sur leurs expériences concernant l'enseignement à distance et le format d'enseignement bimodal.

Coalitions et solidarité

Campagne intersyndicale sur les cours bimodaux

La Coalition intersyndicale est composée de l'APUO, de l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO), du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2626 (SCFP 2626), du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO), des professionnels de la TI de l'Université d'Ottawa (PTIUO), du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO) et de l'Association des étudiant.e.s diplômé.e.s (GSAÉD). À plusieurs reprises

en 2021-2022, la Coalition a cherché à rencontrer l'administration centrale concernant le manque de consultation et d'information sur la mise en œuvre à grande échelle du format d'enseignement bimodal.

En réponse aux refus persistants de l'administration centrale de rencontrer la coalition intersyndicale, celle-ci s'est engagée dans une campagne médiatique et de mobilisation tout au long de l'été et de l'automne 2021.

En juillet, la coalition intersyndicale a publié un communiqué de presse exposant ses préoccupations concernant les plans de l'administration centrale pour l'année universitaire 2021-2022. En octobre 2021, elle a publié un deuxième communiqué de presse qui coïncidait avec une conférence de presse détaillant comment l'introduction à grande échelle des cours bimodaux influait à la fois sur la qualité de l'éducation dispensée à l'Université d'Ottawa et sur les conditions de travail du personnel universitaire. Les deux actions ont reçu une couverture médiatique positive.

Le 10 novembre, la coalition intersyndicale a organisé un panel en ligne et une discussion ouverte auxquels ont assisté quelque 75 participant.e.s membres des différents syndicats qui composent la coalition. Les principaux thèmes abordés lors de cet événement étaient les suivants :

- le manque de formation adéquate pour la préparation et la prestation de cours bimodaux;
- le manque d'outils et d'infrastructures technologiques adéquats;
- l'absence de mesures d'accommodement;
- le non-respect des conventions collectives; et
- une importante insatisfaction à l'égard des cours bimodinaux malgré la bonne volonté, les efforts et l'ingéniosité de ceux et elles participant à cette expérience à grande échelle.

Élections provinciales de 2022

À quelques semaines des élections provinciales ontariennes du 2 juin, les membres de la coalition intersyndicale ont récemment rencontré une députée d'Ottawa pour discuter du secteur de l'éducation postsecondaire.

Les représentant.e.s de l'APUO ainsi que les représentant.e.s du SCFP 2626, de l'APTPUO et du SÉUO ont rencontré la députée Lucille Collard, de la circonscription d'Ottawa-Vanier, et le député Joël Harden, de la circonscription d'Ottawa-Centre-ville, le 20 avril.

Liberté académique

Rapport du Comité Bastarache sur la liberté académique

Le 4 novembre dernier, l'administration centrale a publié le rapport final du Comité sur la liberté académique. Dans sa réponse, l'APUO a souligné que le rapport ne reconnaissait pas le rôle des conventions collectives dans la définition de la liberté académique dans le contexte canadien et

que l'administration centrale n'avait pas respecté l'équité procédurale dans sa gestion des événements qui ont conduit au rapport Bastarache. L'APUO a également souligné que le rapport ne reconnaissait pas de manière adéquate les intersections entre la liberté académique et le racisme, et, en particulier, comment la première peut contribuer au second. La réponse de l'APUO souligne également le rôle que joue la gouvernance universitaire dans le maintien de la liberté académique et dans notre capacité à établir une communauté universitaire plus équitable, diversifiée, inclusive et antiraciste. À cette fin, l'APUO soutient que la liberté académique, l'équité et la gouvernance universitaire sont interreliées et doivent être analysées en conséquence plutôt que par l'approche en silo qui semble avoir été adoptée par le Comité Bastarache.

Questions d'équité

Rapport sur l'état de la francophonie à l'Université d'Ottawa

À la fin du mois de septembre, Sanni Yaya, vice-recteur, International et Francophonie, a publié un rapport sommaire intitulé *Renouveau de la francophonie à l'Université d'Ottawa : une responsabilité collective*. Dans l'ensemble, les conclusions du rapport ne sont guère surprenantes. Les défis considérables associés à l'offre de cours et de programmes en français, à la promotion de la recherche en français, à l'accès à des services en français et au financement du mandat francophone de l'Université sont connus depuis longtemps. Tout comme les auteur.e.s du rapport, l'APUO soutient que le « renouveau de la francophonie » dans notre institution doit s'articuler autour de quatre grandes orientations :

- Le caractère distinct de l'Université d'Ottawa réside très largement dans le fait qu'elle est à la fois une université de recherche (membre du Regroupement U15) et une université bilingue anglais-français qui joue un rôle particulier au sein de la francophonie ontarienne, canadienne et internationale. Il s'agit d'un atout à mettre en valeur et non d'un fardeau à porter.
- Le nouveau vice-rectorat International et Francophonie doit être doté de moyens financiers et humains plus importants, qui reflètent l'importance de son mandat.
- La francophonie est une responsabilité transversale que doit aussi assumer l'ensemble de l'administration centrale et qu'elle doit prendre en compte dans toutes ses actions.
- Le financement de la francophonie doit être transparent, assurer une reddition de comptes et refléter l'importance que lui attribue le mandat de l'Université.

Le rapport énonce également des préoccupations relatives à une perception négative du fait français et à l'expression de propos irrespectueux et dénigrants à l'endroit des francophones et de la francophonie. L'APUO condamne avec force l'expression de tels propos. Nous continuons de rappeler régulièrement à l'employeur son obligation d'assurer un milieu de travail et d'apprentissage sain et sécuritaire, tout en lui proposant des manières de mieux assumer son rôle et ses responsabilités.

Comité ad hoc sur la lutte contre l'antisémitisme et sur la création d'un campus plus sûr et plus inclusif pour les membres juifs de l'Université

En juin 2021, le Conseil d'administration de l'APUO a voté en faveur de la création d'un comité chargé d'examiner la meilleure façon de protéger les membres de la communauté universitaire juive contre l'antisémitisme, soit le *Comité ad hoc sur la lutte contre l'antisémitisme et sur la création d'un campus plus sûr et plus inclusif pour les membres juifs de l'Université*. Les termes de référence du comité ont été approuvés en octobre 2021 et le Conseil a par la suite confirmé les représentant.e.s de l'APUO au sein du comité. En plus des membres de l'APUO, le comité compte également des représentant.e.s confirmé.e.s du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO), de l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO) et du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (SSUO).

Les coprésident.e.s élu.es sont le professeur Joël Westheimer et la professeure Sarah Berger Richardson. Le comité a tenu des réunions officielles en février, mars et avril.

L'APUO continuera d'informer les membres sur l'important travail réalisé par ce comité.

Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées

À l'automne 2021, l'APUO a annoncé la création d'un groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées, pour lequel le concept d'handicap comprend tous les handicaps et les personnes qui s'identifient comme neurodivergentes ou sourdes. Le mandat octroyé au Groupe de travail consiste à identifier les domaines prioritaires de revendications collectives et de formuler des recommandations pour améliorer les politiques et pratiques internes de l'APUO en matière d'accessibilité.

Le Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées se réunit tous les mois depuis novembre 2021 et planifie un événement sur l'accessibilité et l'accommodement en milieu universitaire qui devrait avoir lieu à l'automne 2022.

Ressources humaines de l'APUO

Conseillère en équité, recherche et organisation

L'APUO est heureuse d'accueillir Pascasie Minani dans ce nouveau rôle.

Agent.e.s de liaison

Julie Paquin, professeure agrégée à la Faculté de droit, section droit civil, et Thomas Foth, professeur agrégé à l'École d'études infirmières de la Faculté des sciences de la santé, ont été

nommés agent.e.s de liaison de l'APUO. Leur mandat a commencé le 1er juillet 2021. Nous les remercions d'avoir accepté d'occuper ce poste.

Julie et Thomas remplacent François Rocher, professeur titulaire à l'École d'études politiques de la Faculté des sciences sociales, que nous remercions pour ses nombreuses années de service à ce poste.

Agente des politiques, de la gouvernance et de l'administration

Notre agente des politiques, de la gouvernance et de l'administration, Lydia Gabelmann, a commencé son congé de maternité à la fin du mois d'août. Nous accueillons Lidia Riabova qui la remplacera durant son congé.

Agente des communications, de la mobilisation et de la recherche

Notre agente des communications, de la mobilisation et de la recherche, Anne-Marie Roy, a commencé son congé de maternité au début du mois de décembre. Nous accueillons Nicole Desnoyers qui la remplacera durant son congé.

Agent.e de griefs

Notre agente de griefs, Brianne Carlson, a commencé son congé de maternité à la fin du mois de mars 2021. Pour la durée de son congé, nous accueillons Patrick Desjardins au sein de notre équipe. Brianne Carlson a présenté sa démission et l'APUO est actuellement à la recherche d'un.e nouvel.le agent.e de griefs permanent.e.

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 1 500 $ chacune aux étudiant.e.s sur la base du mérite académique et du besoin financier. Cette année, les contributions des membres de l'APUO s'élèvent à 135 000 $.

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. La lauréate du prix du Comité du prix d'enseignement de cette année est Lisa D'Ambrosio, professeure et docteur de la Faculté de médecine.

Prix d'excellence en recherche

Chaque année, l'APUO, en partenariat avec l'Université, reconnaît les contributions exceptionnelles de deux membres à la recherche universitaire.

Les lauréat.e.s du prix de cette année sont :

- Ruth Kane, professeure titulaire, Faculté d'éducation; et
- Glen Kenny, professeur titulaire, École des sciences de l'activité physique, Faculté des sciences de la santé.