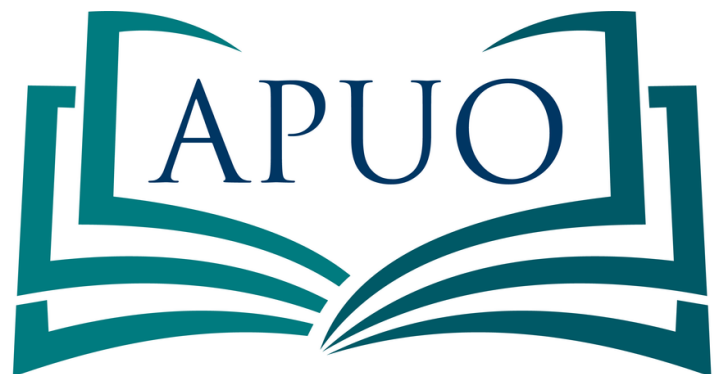


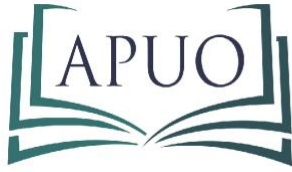
RAPPORT ANNUEL 2022-2023



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

Table des matières

<i>Finances et gouvernance de l'Université d'Ottawa</i>	2
Situation financière de l'Université d'Ottawa	2
Mobilisation des membres	3
Comité ad hoc de l'APUO sur la gouvernance	4
<i>Retour au campus</i>	4
Lettre d'entente	5
Programme de prêt de moniteurs de CO2	6
<i>Rapport sur les comités mixtes</i>	6
<i>Engagement envers l'équité</i>	7
Rapport final du Comité ad hoc de l'APUO 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	7
Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées	8
Table ronde : Racisme, antiracisme et les syndicats	8
Conférence de l'ACPPU sur l'équité 2023	8
Séance d'accueil des nouveaux.elles membres	9
Cafés de l'APUO	9
<i>Coalition intersyndicale et travail de solidarité</i>	9
Négociations collectives de l'APTPUO	9
Campagne pour sauver la Garderie Bernadette Child Care Centre	10
L'union des associations des professeur.e.s des universités de l'Ontario (UAPUO)	10
A) Projet de loi 124	10
B) Projet de loi 26	11
<i>Ressources humaines de l'APUO</i>	11
Personnel de l'APUO	11
Agent.e.s de liaison	12
<i>Prix d'excellence en recherche</i>	12



Rapport annuel 2022-2023 de l'APUO

Finances et gouvernance de l'Université d'Ottawa

Situation financière de l'Université d'Ottawa

Au cours de l'exercice 2022-2023, l'administration centrale a imposé des compressions de 5 % des budgets de fonctionnement des facultés et des services. L'administration centrale a cherché à justifier ces mesures d'austérité comme nécessaires dans ce qu'elle considère être une crise financière. De telles affirmations sont loin d'être nouvelles. Depuis une dizaine d'années, l'administration centrale s'efforce constamment de susciter la peur lorsqu'elle communique à propos de la situation financière de notre université. Plus récemment, son discours a servi de prétexte pour :

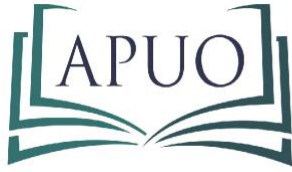
1. centraliser la prise de décisions financières et prioriser les dépenses de gestion, non académiques, y compris l'affectation de :
 - (i) quelque 51 millions de dollars pour des services contractuels et des honoraires professionnels (c.-à-d. des firmes de consultation externes) ;¹ ainsi que
 - (ii) plus de 40 millions de dollars sur quatre ans pour la licence, la mise en œuvre, le fonctionnement et les contingences du programme administratif Workday². Lors de sa visite à la Faculté des sciences sociales, en février 2022, le recteur de l'Université d'Ottawa, Jacques Frémont, a informé les membres que le projet Workday a coûté 45 millions de dollars.
2. appauvrir nos conditions de travail au détriment des conditions d'apprentissage de nos étudiant.e.s (par exemple, une augmentation toujours croissante du travail fantôme, des classes plus nombreuses, moins d'assistant.e.s d'enseignement) ;
3. réduire l'offre de cours aux études supérieures et la compétitivité de nos bourses d'admission aux études supérieures ;
4. accélérer la suppression des petits programmes académiques ;
5. ne pas embaucher un nombre suffisant de professeur.e.s et de bibliothécaires à temps plein pour réduire les ratios étudiants-professeur.e et étudiants-bibliothécaire.³
6. refuser de financer des mesures d'équité visant à corriger les disparités salariales historiques et actuelles et d'autres injustices.

Lors de l'assemblée générale ordinaire de l'APUO du 15 décembre 2022, Tyler Chamberlin, professeur agrégé à l'École de gestion Telfer, et Michel Desjardins, directeur administratif de

¹ Voir le [Livre du budget 2022-2023](#), p. 16.

² Voir Université d'Ottawa (mai 2019). *Modernisation des processus administratifs des ressources financières et humaines : recommandations*, p. 16. https://www.uottawa.ca/financial-resources/sites/www.uottawa.ca.financial-resources/files/recommandations_modernisation_des_processus_administratifs.pdf

³ Voir [Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur l'enjeu de la charge de travail](#), p. 5



l'APUO, ont fait une présentation sur [l'état des finances de l'Université d'Ottawa](#). Un enregistrement de cette présentation peut être [visionné ici](#).

En février 2023, l'APUO a partagé son [analyse des finances de l'Université d'Ottawa](#) et a demandé aux membres de répondre à deux questions de suivi :

Question 1 : Soutenez-vous les compressions budgétaires 2022-2023 imposées par l'administration centrale ?

Non : 515 (86 %)

Préfère ne pas répondre : 45 (7,5 %)

Oui : 39 (6,5 %)

Nombre de répondant.e.s : 599 (46 % des membres de l'APUO)

Question 2 : Appuyez-vous les demandes continues de l'APUO pour un processus budgétaire ouvert, transparent, collégial et démocratique qui priorise les missions d'enseignement et de recherche de notre université ?

Oui : 551 (96 %)

Non : 13 (2 %)

Préfère ne pas répondre : 9 (2 %)

Nombre de répondant.e.s : 573 (44 % des membres de l'APUO)

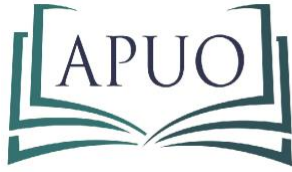
Les membres de l'APUO n'appuient pas ces compressions budgétaires malavisées et pressent l'administration centrale d'adopter un processus budgétaire ouvert, transparent, collégial et démocratique qui donne la priorité aux missions d'enseignement et de recherche de notre université.

L'APUO continuera de créer des espaces permettant aux membres d'examiner et de mieux comprendre la situation financière de l'Université d'Ottawa et de remettre en question les processus décisionnels et les priorités de l'administration centrale.

Mobilisation des membres

Les coupes budgétaires imposées à toutes les facultés entraînent une détérioration de nos milieux de travail. Les membres de l'APUO ont connu une augmentation notable de leur charge de travail et signalent également les effets négatifs de l'érosion des services nécessaires au maintien de normes de recherche et d'enseignement de haut niveau. Dans certaines unités, les admissions à certains programmes ont été suspendues.

En conséquence, nombre d'unités ont tenu des assemblées départementales extraordinaires sur les moyens de s'opposer aux compressions, ont adopté des motions contre les compressions et ont envoyé à l'administration centrale des lettres ouvertes condamnant les compressions, les moyens antidémocratiques par lesquels elles ont été adoptées, ainsi que le faible argumentaire mis de



l'avant pour les justifier. Deux exemples sont la [motion adoptée](#) par l'École d'études politiques et la [lettre ouverte](#) envoyée à l'administration centrale par l'Institut d'études féministes et de genre.

Comité ad hoc de l'APUO sur la gouvernance

En décembre 2022, l'APUO a mis sur pied le Comité ad hoc sur la gouvernance. Ce comité analysera les meilleures pratiques utilisées dans d'autres établissements postsecondaires canadiens et consultera le personnel académique, le personnel de soutien et les étudiant.e.s au sujet des déficits démocratiques dans les processus et les structures de gouvernance à l'Université d'Ottawa. Il est chargé de formuler des recommandations visant :

- à proposer des changements à la composition et au fonctionnement du Sénat et du Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa ;
- à identifier les domaines clés où l'APUO peut collaborer avec d'autres syndicats et associations pour favoriser une culture et des processus décisionnels plus démocratiques et délibératifs ; et
- à créer un manuel sur la gouvernance à l'intention des représentant.e.s des étudiant.e.s et des travailleurs.euses qui sont membres du Sénat et du Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa.

Le comité est composé de six (6) personnes issues de notre communauté universitaire :

Deux (2) de l'APUO ;

Une (1) de l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO) ;

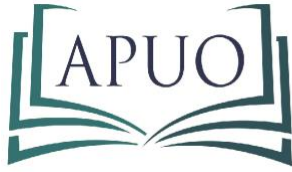
Une (1) du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO) ;

Une (1) du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa représentant les étudiant.e.s de premier cycle (SÉUO) ; et

Une (1) de l'Association des étudiant.es diplômé.es (GSAED).

Retour au campus

Pour la majorité d'entre nous, l'automne 2022 a marqué le retour officiel sur le campus. Au cours de la période précédant la rentrée de septembre, les membres ont partagé de nombreuses appréhensions avec l'APUO au sujet des plans de sécurité COVID-19 de l'administration centrale. Les principales préoccupations concernaient : (i) le manque de consultation et de communication concernant les mesures prises pour assurer un retour en toute sécurité ; (ii) si et comment les membres immunodéprimé.e.s ou vivant avec des personnes immunodéprimées seraient accommodé.e.s ; et (iii) les protocoles que les membres devaient suivre en ce qui a trait à leurs responsabilités d'enseignement s'ils/elles étaient exposé.e.s à la COVID-19.



Organisation de la santé et de la sécurité

En août 2022, les représentant.e.s de l'APUO qui siégeaient au Comité mixte universitaire sur la santé et la sécurité au travail (CMUSST), aux Comités fonctionnels sur la santé et la sécurité au travail (CFSST) et les membres du Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées de l'APUO ont présenté à l'exécutif de l'APUO les recommandations de sécurité COVID-19 suivantes pour le retour sur le campus :

- Un retour à la prise de décision collégiale en matière de santé et de sécurité par l'entremise des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail de l'Université, conformément à la législation ontarienne pertinente.
- Que l'administration centrale exige le port du masque dans les espaces communs du campus jusqu'à ce que la valeur R de la COVID-19 dans la région d'Ottawa soit inférieure à 1, que la concentration de COVID-19 dans les échantillons d'eaux usées de la région d'Ottawa soit réduite, que les hôpitaux régionaux aient une plus grande capacité d'accueil et que les enfants de moins de 5 ans aient eu la possibilité d'être complètement vaccinés.
- Que l'Université fournisse, au minimum, des masques KN95 et, de préférence, des masques N95, en particulier dans les programmes où les activités éducatives nécessitent un contact étroit.

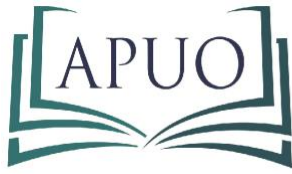
Ces recommandations ont été transmises à la provost et vice-rectrice aux affaires académiques, Jill Scott, le 24 août 2022. Dans les 24 heures suivant la réception des recommandations, l'administration centrale a prévu une réunion le 1^{er} septembre 2022 et, peu après, a choisi d'envoyer par courriel aux membres de la communauté universitaire une mise à jour COVID-19 pour la session d'automne 2022 qui ne reconnaissait ni ne reflétait les préoccupations des membres de l'APUO.

Cette action unilatérale est un autre exemple de l'érosion continue de la gouvernance collégiale et de la prise de décision collaborative sur notre campus.

L'APUO continue de rencontrer régulièrement ses représentant.e.s qui siègent aux comités du CMUSST et du CFSST et de collaborer avec les autres syndicats sur la manière de réviser les cadres de référence de ces comités afin de déterminer plus clairement les rôles des membres et d'améliorer la circulation de l'information.

Lettre d'entente

Lors de la réunion du 1^{er} septembre 2022 avec l'administration centrale, l'APUO et les membres du Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées (GTJPH) de l'APUO ont présenté leurs recommandations pour un retour plus sécuritaire sur le campus, en particulier pour les membres handicapé.e.s de la communauté, ainsi qu'une lettre d'entente concernant la mise en



œuvre de mesures visant à réduire les étapes et le temps requis pour approuver les congés de maladie et les accommodements. L'administration centrale a rejeté la lettre d'entente proposée.

L'APUO continue de plaider en faveur d'un processus décisionnel plus collégial et démocratique pour toutes les questions de santé et de sécurité.

Programme de prêt de moniteurs de CO₂

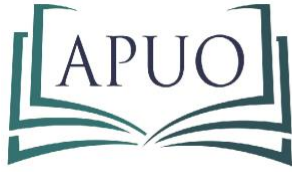
En octobre 2022, l'APUO a mis à la disposition de ses membres un nombre limité de moniteurs de dioxyde de carbone (CO₂) pour recueillir de l'information sur la qualité de l'air intérieur dans les bâtiments du campus. Dans la plupart des salles de classe et des bureaux où la qualité de l'air a été testée (N = 29), aucun niveau élevé de CO₂ n'a été identifié. Toutefois, des problèmes ont été signalés dans un certain nombre de salles des bâtiments DMS, FSS et WLD. Les représentant.e.s de l'APUO qui siègent au CMUSST travaillent sur le dossier.

Les moniteurs de CO₂ restent à la disposition des membres.

Rapport sur les comités mixtes

Suite à différentes lettres d'entente lors des deux rondes précédentes de négociations collectives, plusieurs comités APUO/employeur ont été mis sur pied :

2021-2024		
Lettre d'entente	Sujet/Objectif	Statut
Personnel de l'Association	Répondre au désir de l'employeur de retirer le personnel de l'APUO du système de paie de l'Université d'Ottawa et des régimes de retraite et d'avantages sociaux	Rapport final soumis en octobre 2022. Des discussions sont en cours.
Projet de loi 124	Permettre la reprise des négociations si la législation provinciale sur les restrictions salariales est modifiée	Un avis de reprise des négociations a été donné
Services de garde d'enfants	Prévoir d'accroître l'accès aux services de garde pour les membres et entreprendre un examen des problèmes et des obstacles liés à l'accès limité à ces services à l'Université d'Ottawa	En cours Note : L'APUO participe également à une campagne pour sauver la Garderie Bernadette Child Care Centre (GBCCC).
Recherche communautaire	Projet pilote pour permettre aux membres autochtones et/ou chercheurs/euses travaillant dans des contextes autochtones d'avoir la possibilité de demander la	En cours



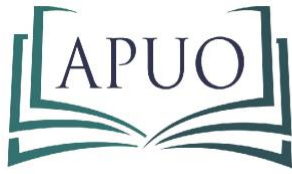
	présence d'une personne supplémentaire pour siéger aux comités d'examen sur l'acquisition de la permanence et promotion qui les évaluent.	
Universitaires autochtones	Développer des recommandations visant à établir des règles appropriées en matière d'acquisition de permanence et promotion pour les membres autochtones.	En cours
Dégenrer	Mettre à jour le libellé de la convention collective afin qu'elle soit plus inclusive	En cours
Charge de travail et processus de revue annuelle des bibliothécaires	Répondre aux préoccupations concernant la charge de travail des bibliothécaires et le processus de revue annuelle	En cours
Évaluation de l'enseignement	Explorer le potentiel du dossier d'enseignement comme outil d'évaluation de l'enseignement	En cours
Charge d'enseignement normale des membres réguliers	Examiner les charges d'enseignement à l'Université d'Ottawa et dans les universités U15 et proposer des modifications favorables aux charges d'enseignement normales et à leur mode d'attribution	En cours
2018-2021		
Écarts salariaux fondés sur le sexe	S'attaquer à l'écart de rémunération entre les sexes	En litige. Actuellement en médiation/arbitrage
Comités du personnel enseignant sur l'équité (CPE)	Travailler pour une meilleure représentation au sein des comités départementaux et facultaires examinant les demandes de permanence et promotion, la répartition de la charge de travail	En cours

L'APUO tiendra ses membres informé.e.s des progrès faits par les comités conjoints.

Engagement envers l'équité

Rapport final du Comité ad hoc de l'APUO 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

Le Comité ad hoc de l'APUO 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 a été créé lors d'une assemblée extraordinaire du Conseil d'administration de l'APUO en juin 2021. Le Comité est composé de



membres de l'APUO, ainsi que d'un.e représentant.e du SÉUO, de l'APTPUO et du SSUO, respectivement.

Le rapport final du Comité a été soumis au comité exécutif en octobre 2022 et officiellement approuvé en novembre 2022. Les membres peuvent lire le rapport complet [ici](#).

Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées

La création du Groupe de travail sur la justice pour les personnes handicapées (GTJPH) a été annoncée par l'APUO à l'automne 2021. Le GTJPH a été chargé d'identifier les domaines prioritaires de revendications collectives et de formuler des recommandations pour améliorer les politiques et les pratiques internes de l'APUO en matière d'accessibilité.

Le GTJPH se réunit tous les mois depuis novembre 2021. Les membres travaillent actuellement à une analyse des pratiques exemplaires dans d'autres établissements postsecondaires en matière d'accommodement et d'accessibilité et préparent des recommandations pour la prochaine ronde de négociations collectives de l'APUO.

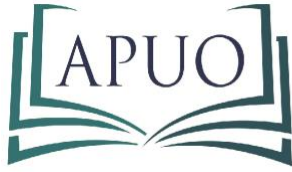
Table ronde : Racisme, antiracisme et les syndicats

Le 14 février 2023, l'APUO a organisé une table ronde bilingue français-anglais intitulée « Racisme, antiracisme et les syndicats » dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs sur le campus. L'événement réunissait Awad Ibrahim, premier titulaire de la [Bourse professorale Air Canada sur l'antiracisme et](#) professeur titulaire à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa, et Gertrude Mianda, [directrice du Harriet Tubman Institute for Research on Africa and its Diasporas](#) et professeur agrégée au programme d'études des femmes et du genre au campus Glendon de l'Université York. La table ronde a été animée par la professeure Mythili Rajiva, l'agente d'équité élue de l'APUO, et Pascasie Minani, conseillère en recherche et organisation sur l'équité de l'APUO.

La table ronde peut être [visionnée ici](#).

Conférence de l'ACPPU sur l'équité 2023

Tous les trois ans, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) organise une conférence sur l'équité à l'intention du corps professoral et du personnel des universités afin qu'ils puissent s'engager à faire progresser l'équité dans les universités et les collèges du pays. Cette année, l'APUO a envoyé huit membres. Après la conférence, les participant.e.s de l'APUO ont tenu des réunions de débriefage pour discuter des principales contributions de la conférence concernant la lutte contre le racisme, l'injustice vécue par les personnes handicapées, l'inégalité entre les sexes et la promotion de la diversité LGBTQ2+, ainsi que de leur pertinence pour l'APUO et l'Université d'Ottawa.



Séance d'accueil des nouveaux.elles membres

L'APUO a organisé à l'automne 2022 deux séances d'accueil avec les nouveaux.elles membres. Ces événements ont été l'occasion pour les membres nouvellement embauché.e.s de rencontrer d'autres membres du syndicat, ainsi que les dirigeant.e.s élu.e.s et le personnel de l'APUO.

Cafés de l'APUO

Au cours de la session d'automne 2022, l'APUO a organisé deux cafés virtuels et un en personne. Ces réunions ont été l'occasion de communiquer avec les membres sur la façon dont le retour sur le campus s'est déroulé et sur les difficultés rencontrées en milieu de travail. Parmi les thèmes communs qui se sont démarqués, on retrouvait : les pressions exercées par les étudiant.e.s pour obtenir des cours bi modaux; le manque de soutien pour les membres qui tentent de satisfaire aux exigences de bilinguisme français/anglais; et les préoccupations concernant la santé et la sécurité pendant le retour au travail en personne.

Coalition intersyndicale et travail de solidarité

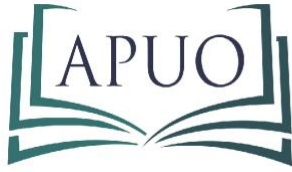
La Coalition intersyndicale est composée de l'APUO, de l'APTPUO, du local 2626 du SCFP, du PSUO, des professionnels des TI de l'Université d'Ottawa (PTIUO), du SÉUO et de la GSAÉD. La Coalition se réunit au moins deux fois par session, et des réunions supplémentaires sont prévues au fur et à mesure que des questions d'intérêt commun surgissent.

Négociations collectives de l'APTPUO

L'APTPUO a entamé les négociations pour les conventions collectives de ses trois unités au début de l'été 2022. À la mi-août, elle a obtenu un mandat de grève et a choisi de mettre en œuvre un nombre limité d'actions dans le cadre d'une « grève du zèle ».

L'APUO a exprimé sa solidarité et son soutien à nos collègues de l'APTPUO et a offert les bureaux de l'APUO comme quartier général de grève si le besoin s'en faisait sentir. Heureusement, grâce à la mobilisation des membres de l'APTPUO et à l'appui massif des autres syndicats et associations du campus, l'APTPUO et l'administration centrale en sont venus à des ententes de principe pour les trois unités en novembre 2022.

Les trois ententes ont depuis été ratifiées par les unités de l'APTPUO.



Campagne pour sauver la Garderie Bernadette Child Care Centre

En 2021, l'administration centrale de l'Université d'Ottawa a annoncé son intention de démolir l'édifice Brooks, qui abrite actuellement la Garderie Bernadette Child Care Centre (GBCCC). Elle a également révélé qu'aucun espace de remplacement équivalent ne serait disponible pour la prestation continue de services de garde d'enfants sur le campus.

Cette décision a été prise sans consulter les travailleurs.euses universitaires ou les étudiant.e.s. En réponse, le conseil d'administration de la garderie et le syndicat des travailleurs de Bernadette ont contacté les alliés du campus pour s'opposer à cette décision. L'APUO ainsi que d'autres syndicats, associations et bénévoles communautaires du campus se sont joints aux travailleurs.euses et au conseil d'administration de la GBCCC pour former une coalition afin de sauver la Garderie Bernadette. Cette coalition se réunit toutes les deux semaines depuis juillet 2022.

L'union des associations des professeur.e.s des universités de l'Ontario (UAPUO)

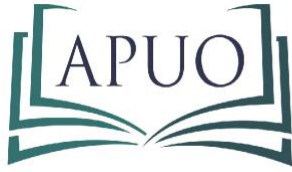
L'APUO est un membre actif de l'Union des associations des professeur.e.s des universités de l'Ontario (UAPUO), un organisme représentant 17 000 professeur.e.s permanent.e.s et contractuel.le.s et bibliothécaires universitaires de 28 associations membres dans les universités de l'Ontario. L'UAPUO est un soutien important pour nos membres face aux législations provinciales qui ont un impact négatif sur nos conditions de travail.

A) Projet de loi 124

Le projet de loi 124 – Loi de 2019 *visant à protéger la viabilité du secteur public pour les générations futures*, est une loi rétrograde minant les droits de négociation collective en imposant un plafond salarial de 1 % aux travailleurs.euses du secteur public. Elle a affecté grandement le pouvoir de négociation de l'APUO lors des négociations de la convention collective actuelle (avril 2021 à avril 2024).

Dès la promulgation de cette loi, une coalition de quelque 40 syndicats et organisations syndicales du secteur public, dont l'UAPUO (dont fait partie l'APUO) et la Fédération du travail de l'Ontario (FTO), a invoqué la Charte pour contester la légalité du projet de loi. Le 29 novembre 2022, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a déclaré le projet de loi 124 inconstitutionnel. La déclaration de l'UAPUO sur cette victoire est disponible [ici](#) (*veuillez noter que cette déclaration est seulement disponible en anglais*).

Le gouvernement de l'Ontario a par la suite choisi d'interjeter appel de la décision de la Cour supérieure de justice de l'Ontario. Les audiences de l'appel sont prévues du 20 au 22 juin de cette année.



B) Projet de loi 26

Le projet de loi 26, Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants, établit les règles relatives à l'inconduite sexuelle à l'égard d'étudiant.e.s de la part des employé.e.s des universités et des collèges d'arts appliqués et de technologie financés par les fonds publics (ainsi que des collèges privés d'enseignement professionnel). Il s'agit d'une modification importante apportée à la Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et à la Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel. L'une des caractéristiques les plus notables du projet de loi 26 est la restriction qu'il impose au droit des employés de faire appel de la mesure disciplinaire imposée par l'institution en réponse à une inconduite sexuelle, outrepassant de fait toute convention collective ou disposition du contrat de travail spécifiant une sanction pour l'infraction.

Lors de la Journée de défense des droits (Advocacy Day), l'APUO et d'autres membres de l'UAPUO ont soulevé plusieurs préoccupations au sujet de la législation, notamment son incapacité à investir des ressources dans la prévention de la violence et du harcèlement sexuels (une revendication de longue date du mouvement étudiant) et sa violation des droits garantis par les conventions collectives. L'APUO et le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO) ont cosigné une lettre exprimant des préoccupations communes. La conseillère juridique de l'APUO a présenté les préoccupations de l'APUO à un comité parlementaire. Malgré ces efforts collectifs, le projet de loi a reçu la sanction royale le 8 décembre 2022.

Le projet de loi, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2023, exige que toutes les institutions aient mis en place une politique sur l'inconduite sexuelle d'ici cette date.

L'APUO travaille avec l'UAPUO pour en comprendre les implications pour la communauté de l'Université.

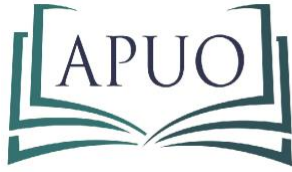
Ressources humaines de l'APUO

Personnel de l'APUO

En avril 2022, l'APUO a embauché Pascasie Minani à titre de conseillère en équité, recherche et organisation pour un contrat de 1 an. Nous remercions Pascasie pour son travail avec nous.

Patrick Desjardins, qui a remplacé Brianne Carlson lors d'un congé de maternité en 2021-2022, s'est joint à l'équipe de l'APUO de façon permanente à la suite de la démission de Brianne. Nous remercions Brianne pour son travail au sein de l'APUO.

Christine Moncrieff, parajuriste, a commencé un congé de maternité en juillet 2022, et nous avons d'abord accueilli Christian Lemadansun, puis Elsa Joseph, en remplacement temporaire. Nous remercions Christian et Elsa pour leur travail avec nous.



Lydia Gabelmann, notre agente des politiques, de la gouvernance et de l'administration, est revenue de son congé de maternité en octobre 2022. Nous remercions Lidia Riabova pour son travail en l'absence de Lydia.

Anne-Marie Roy, notre agente de communication, de mobilisation et de la recherche, qui devait revenir d'un congé de maternité, a accepté un poste temporaire à temps plein à l'ACPPU. Nicole Desnoyers, qui remplaçait déjà Anne-Marie, a accepté de rester au sein de l'APUO. Nous sommes à la fois ravis et reconnaissants de continuer à travailler avec Nicole.

Agent.e.s de liaison

Julie Paquin, professeure agrégée à la Section de droit civil de la Faculté de droit, et Thomas Foth, professeur agrégé à l'École des sciences infirmières de la Faculté des sciences de la santé, sont actuellement agent.e.s de liaison de l'APUO. Leur mandat a été renouvelé le 1^{er} juillet 2022 pour un autre mandat d'un an. Nous les remercions d'avoir accepté d'agir à titre d'agent.e.s de liaison.

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 lauréats du prix de cette année sont :

- Mamadou Fall, Département de génie civil, Faculté de génie; et
- Delphine Nakache, Section de common law en français, Faculté de droit.

Toutes nos félicitations!