



# CAHIER DE NÉGOCIATIONS 2024

---

**PRIORITÉS DE NÉGOCIATIONS EN VUE DE LA  
PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE  
(2024 - 202X)**

## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b><i>Introduction</i></b> .....  | <b>2</b>  |
| <b><i>1. S'attaquer à l'augmentation des charges de travail</i></b> .....       | <b>6</b>  |
| <b><i>2. Assurer une éducation et une recherche de grande qualité</i></b> ..... | <b>7</b>  |
| <b><i>3. Assurer l'équité et protéger nos droits</i></b> .....                  | <b>8</b>  |
| <b><i>4. Démocratiser la prise de décisions</i></b> .....                       | <b>9</b>  |
| <b><i>Salaires et avantages sociaux</i></b> .....                               | <b>10</b> |

## Introduction

Ce cahier de négociations décrit les priorités de l'APUO et les demandes que notre syndicat présentera à l'employeur lors des négociations pour la convention collective (CC) 2024-202X.

Les priorités et les demandes ont été élaborées en analysant :

- l'enquête sur les négociations de 2023;
- les notes provenant de plusieurs réunions de groupes de discussion avec des membres de l'APUO :
  - dans différentes catégories d'emploi (c.-à-d. les professeur.e.s réguliers.ères, les bibliothécaires, les professeur.e.s de langue, les professeur.e.s à engagement spécial continu [PESC] et les professeur.e.s remplaçant.e.s);
  - qui sont membres de groupes d'équité;
- le lunch de l'APUO de décembre 2023 au sujet des négociations collectives; et
- des demandes des rondes de négociations précédentes.

Grâce à l'engagement des membres tout au long de ces divers processus de consultation, l'APUO a identifié les principaux sujets de préoccupation et propose des solutions concrètes pour améliorer nos conditions de travail.

Les membres ont clairement indiqué que le moment était venu d'exiger mieux. L'employeur doit prendre des mesures pour créer des conditions de travail équitables afin que nous puissions assurer une éducation et une recherche de haut niveau.

Les mesures d'austérité imposées par l'employeur au cours de la dernière décennie ont compromis l'intégrité des missions d'enseignement et de recherche de l'Université d'Ottawa. Ce qui est maintenant en jeu, c'est rien de moins que notre capacité d'assurer la prestation continue d'un enseignement et d'une recherche de haut niveau dans les deux langues officielles. Nos conditions de travail ont une incidence directe sur les conditions d'apprentissage de nos étudiant.e.s, et nous négocierons avec un employeur dont la prise de décision au cours de la durée de la CC 2021-2024 a démontré à plusieurs reprises une réticence à accorder la priorité à nos missions d'enseignement et de recherche. Au cours des trois dernières années, nous avons connu une diminution importante des mesures de soutien administratif, entraînant une augmentation spectaculaire de nos charges de travail. Nous avons subi des compressions budgétaires, des gels d'embauche et des taux élevés de roulement du personnel de direction, et nous continuons de subir les retombées du fiasco de Workday. Par-dessus tout, nous avons dû faire face à un employeur qui fait preuve d'indifférence et manque de plus en plus de respect envers le rôle essentiel que jouent les membres de l'APUO dans la réalisation et le maintien des missions de l'Université d'Ottawa.

Le présent cahier de négociations énonce les quatre piliers que les membres ont identifiés comme étant nos priorités. Chaque pilier comprend des demandes pour la convention collective 2024-202X.

## 1. S'attaquer à l'augmentation des charges de travail

La charge de travail est la principale préoccupation des membres à l'approche des négociations. L'augmentation continue des ratios<sup>1</sup> étudiant.e.s-professeur.e.s-bibliothécaires, les compressions dans les services administratifs et de soutien, le transfert d'activités précédemment réalisées par le personnel administratif et de soutien et les récents gels d'embauche dans certaines facultés ont considérablement augmenté la charge de travail des membres. Le fiasco de Workday n'a fait qu'aggraver une crise déjà grandissante. Les membres ont déclaré avoir connu des taux de stress et d'épuisement professionnel croissants ainsi que des difficultés à accomplir leurs tâches d'enseignement et de recherche.

Les membres ont souligné que les charges d'enseignement sont un domaine de préoccupation prioritaire. À la suite des négociations collectives de 2021, l'APUO et l'employeur ont mis sur pied un [groupe de travail conjoint sur la charge normale d'enseignement des membres réguliers](#) ayant pour mandat de cerner les préoccupations des membres concernant la charge de travail et de formuler des recommandations pour établir des charges d'enseignement normales dans les unités d'enseignement et les facultés. Dans son rapport final, le groupe de travail indique ce qui suit :

*« Dans l'ensemble, les membres de l'APUO semblent avoir des charges d'enseignement plus élevées que leurs pairs dans des facultés comparables d'autres universités de U15, souvent avec la pression supplémentaire d'être tenu.e.s d'enseigner à la fois en français et en anglais. »<sup>2</sup>*

## 2. Assurer une éducation et une recherche de grande qualité

Les membres apprécient le lien intrinsèque entre nos conditions de travail et les conditions d'apprentissage des étudiant.e.s. L'élimination continue des soutiens structurels combinée à des charges de travail en constante augmentation oppose notre capacité à offrir des expériences d'apprentissage de haute qualité aux exigences de la recherche de haut niveau, et vice-versa. Le fait d'assumer des charges d'enseignement élevées et de faire face à des retards constants dans le traitement du financement des subventions impose un fardeau immense à notre recherche. En parallèle, l'augmentation de la taille des classes et les coupes dans le soutien, notamment dans les assistanats d'enseignement, appauvrissent l'expérience des étudiant.e.s. Les dommages causés à la réputation de l'Université d'Ottawa posent de sérieux défis au recrutement des étudiant.e.s, à la prestation des programmes et aux nouvelles initiatives de recherche.

---

<sup>1</sup> Page 5, [Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur l'enjeu de la charge de travail](#), 2019.

<sup>2</sup> Page 2, [Rapport final du groupe de travail sur la charge d'enseignement normale des membres réguliers.ères](#), 2023.

### 3. Assurer l'équité et protéger nos droits

Au cours des précédentes rondes de négociations collectives, l'APUO a réussi à renforcer le libellé de notre convention collective (CC) afin d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion. Toutefois, il demeure une [sous-représentation marquée](#) des Noirs, des Premières Nations, des Métis et/ou des Inuits, des membres racialisé.e.s et des membres handicapé.e.s dans nos rangs. La pandémie de COVID-19 et les coupes de l'administration centrale dans d'importants services, y compris l'accès aux services de garde d'enfants qui font actuellement [l'objet d'une lettre d'entente](#), ont aggravé de nombreuses iniquités existantes dans notre milieu de travail. En plus de s'efforcer d'améliorer la représentation des groupes d'équité, des mesures doivent être mises en place pour mieux surmonter les obstacles auxquels les membres de ces groupes sont confrontés, y compris des charges de travail plus lourdes en raison des demandes de participation à des comités liés à l'équité et de soutien aux étudiant.e.s des groupes d'équité.

Les membres ont également indiqué que les professeur.e.s contractuel.le.s, comme les professeur.e.s remplaçant.e.s et les professeur.e.s à engagement spécial continu (PESC), font face à l'insécurité d'emploi et à des charges d'enseignement élevées. Ces membres ont besoin de protections plus solides en matière de sécurité d'emploi et méritent que leurs droits soient clairement énoncés dans la nouvelle convention collective.

### 4. Démocratiser la prise de décision

Lors des rondes de négociations collectives précédentes, l'APUO a présenté des propositions visant à promouvoir la reddition de comptes et à favoriser une université plus collégiale<sup>3</sup> et démocratique. Tout au long de la convention collective 2021-2024, la prise de décision collégiale à l'Université d'Ottawa s'est considérablement détériorée. L'administration centrale a pris des décisions radicales sans consulter ou collaborer avec l'APUO et les autres syndicats, et dans certains cas sans même en informer la communauté du campus. Le manque de transparence concernant les compressions budgétaires et les changements majeurs apportés aux services administratifs et de soutien a créé un climat d'incertitude et de peur parmi les travailleurs.euses et les étudiant.e.s du campus. En tant qu'expert.e.s dans nos disciplines et domaines respectifs, et en tant que professionnel.le.s qui s'acquittent du mandat principal de notre université, les membres de l'APUO savent que leurs perspectives peuvent contribuer de manière significative à la création d'un environnement de travail plus positif et productif. De meilleures conditions de travail sur le campus sont possibles, et l'employeur doit reconnaître et prendre en considération les perspectives essentielles

---

<sup>3</sup> Selon l'Association canadienne des professeurs d'université (ACPPU), « la collégialité fait référence à la participation du personnel académique aux structures de gouvernance universitaire. La collégialité ne signifie pas la cordialité ou la civilité ». [Collégialité – Énoncé de politique de l'Association canadienne des professeurs d'université \(ACPPU\)](#). Adoptée en novembre 2005, modifiée en mars 2010.

des membres de l'APUO. Les structures décisionnelles unilatérales minent notre capacité de réaliser nos objectifs collectifs.

### **Salaires et avantages sociaux**

L'APUO négociera également sur les salaires et les avantages sociaux, ce qui comprendra l'exigence de salaires concurrentiels et comparables pour attirer et retenir une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée. Nous proposerons également des avantages sociaux concurrentiels qui seront élargis pour inclure une meilleure couverture et une plus large gamme de services.

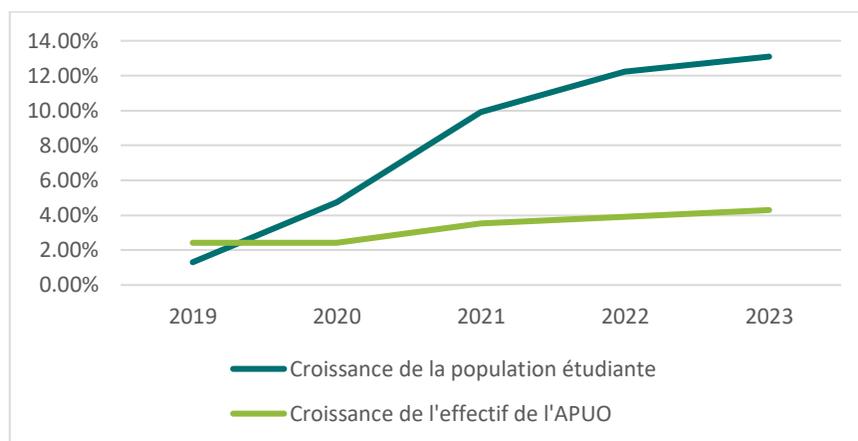


## 1. S'attaquer à l'augmentation des charges de travail

Pour nous attaquer au problème de l'explosion des charges de travail, nous lutterons ensemble pour obtenir une convention collective qui :



- 1. Continue de hausser l'effectif de postes APUO (plancher d'emploi).** Les inscriptions d'étudiant.e.s ont augmenté de façon constante depuis 2019, mais le nombre de postes de l'APUO n'a pas reflété cette croissance.



*\*Veuillez noter que l'axe des y représente le pourcentage de croissance du nombre d'étudiant.e.s et de l'effectif APUO<sup>4</sup>*

Des ratios étudiant.e.s-professeur.e.s et étudiant.e.s-bibliothécaires élevés menacent notre capacité d'offrir une éducation et une recherche de haut niveau. Ils limitent également notre capacité d'accorder une attention individualisée aux étudiant.e.s, de soutenir efficacement les initiatives de recherche à la bibliothèque et de leur donner les ressources nécessaires.

---

<sup>4</sup> Statistiques sur la population étudiante tirées du tableau [Université d'Ottawa - Inscriptions étudiantes par niveau d'études, à temps complet ou à temps partiel, par langue d'usage, selon le sexe, le statut d'immigration et inscription aux programmes coop](#) du [Livre de statistiques](#)

Statistiques sur l'effectif de l'APUO tirées des [Lettres d'entente](#) sur l'effectif de l'APUO :  
[Lettre d'entente sur l'effectif enseignant, 2018-2021](#)  
[Lettre d'entente sur l'effectif enseignant, 2021-2023](#)

Nous exigeons une augmentation de l'effectif APUO et un mécanisme conjoint pour nous assurer que la répartition des postes entre les facultés et au sein de celles-ci est équitable, et que les postes vacants sont rapidement pourvus.

2. **Met fin à la surcharge de tâches administratives** qui résultent des coupes drastiques et de la restructuration des services administratifs et de soutien, ainsi que de la mise en place de Workday. Nous exigeons que les responsabilités de l'employeur de fournir un soutien administratif adéquat aux membres pour des fonctions qui ne sont pas directement liées à l'enseignement, à la recherche et au service universitaire soient intégrées à la convention collective.
3. **Répond aux préoccupations des professeur.e.s et des bibliothécaires en matière de charges de travail et d'enseignement et accroît la transparence en matière de charges de travail.** Nous entrons dans les négociations avec comme priorité les charges d'enseignement.
4. **Reconnaît l'enseignement additionnel et le service supplémentaire ou exceptionnel dans les demandes de permanence et de promotion.**
5. **Reconnaît les activités savantes et l'enseignement des bibliothécaires.**
6. **Reconnaît la supervision et augmente les soutiens en matières d'aide à l'enseignement et de correction.**

## 2. Assurer une éducation et une recherche de grande qualité

Pour protéger et promouvoir une éducation et une recherche de grande qualité, nous lutterons ensemble pour une convention collective qui :



1. **Augmente le soutien nécessaire pour** une éducation et une recherche de grande qualité, y compris, mais sans s'y limiter :
  - a. une augmentation du nombre de contrats d'assistant.e.s d'enseignement (AE) dans toutes les facultés;
  - b. une reddition de comptes dans l'administration des fonds de recherche, notamment des échéanciers qui doivent être respectés.

2. **Maintient, promeut et soutient les programmes de l'Université d'Ottawa** en intégrant un libellé pour s'assurer que les inscriptions aux programmes ne peuvent pas être unilatéralement modifiées ou suspendues.

Pour protéger nos programmes, l'employeur doit également :

- a. affecter suffisamment de ressources financières et humaines (y compris le personnel académique) à tous les domaines de connaissances en enseignement et en recherche, afin qu'ils puissent continuer à développer et à faire évoluer leurs disciplines et programmes respectifs;
  - b. assurer l'équité dans les services et les ressources fournis aux professeur.e.s par l'entremise de leurs unités, départements, écoles, instituts, facultés et/ou autres structures
3. **Établit un mécanisme entre l'APUO et l'employeur pour l'élaboration de lignes directrices pour l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le travail universitaire.**

### 3. Assurer l'équité et protéger nos droits

Pour promouvoir l'équité et protéger nos droits, ensemble, nous lutterons pour une convention collective qui :



1. **Reconnaît la contribution des membres à la promotion de l'équité en :**
  - a. incluant ce travail supplémentaire sous la rubrique « charge de travail »;
  - b. reconnaissant le travail lié à l'équité dans les demandes de permanence et de promotion;
  - c. reconnaissant le service à la communauté supplémentaire lors des renouvellement des contrats.
  - d. reconnaissant les barrières systémiques qui font que ce travail supplémentaire est souvent transféré aux membres des groupes d'équité.
2. **Officialise les protections relatives à l'embauche, à la promotion et à l'équité salariale** et comprend un libellé qui parle des réalités uniques auxquelles sont confrontés les membres des groupes d'équité. Cela comprend l'exigence de la création d'un poste de conseiller.ère autochtone dans le cadre de l'évaluation des dossiers de permanence et de promotion des membres autochtones, à tous les niveaux, et l'élargissement du [Règlement 94 de l'Université d'Ottawa, Recrutement proactif de professeures](#) pour inclure d'autres groupes d'équité en tant que bénéficiaires potentiels, ainsi que l'intégration de ce règlement dans la convention collective.

3. **Crée des structures équitables** pour soutenir les membres des groupes d'équité, les professeur.e.s de langue et les professeur.e.s contractuels. Une convention collective véritablement équitable comprendra des mesures de protection qui :
  - a. répondent aux besoins des membres pendant les congés de maternité ou les congés parentaux, comme les suppléments salariaux et les soutiens en laboratoire pendant leur congé;
  - b. garantissent que les congés de maternité et les congés parentaux sont bien gérés par toutes les facultés;
  - c. assurent l'accès des membres aux services de garde d'enfants;
  - d. améliorent les dispositions relatives au progrès dans le rang pour les bibliothécaires et les professeur.e.s de langues;
  - e. garantir un accès équitable à la promotion à tous les rangs de bibliothécaire pour tous les bibliothécaires, y compris celles et ceux qui n'exercent pas de fonctions administratives;
  - f. assurer l'équité dans les calculs des années d'expérience de niveau universitaire (AENU) et prolonger la période de révision de l'AENU;
  - g. améliorer la parité et les droits pour les bibliothécaires en adoptant une équivalence au statut de professeur.e auxiliaire;
  - h. établissent la sécurité d'emploi des professeur.e.s remplaçant.e.s;
  - i. clarifient les dispositions relatives aux congés professionnels pour les PESCS.
  
4. **Renforce les droits des membres** par la mise en place de mécanismes de protection relatifs à la confidentialité, à la vie privée, au harcèlement et aux droits de propriété intellectuelle.
  
5. **Protège les droits des membres** par la mise en place de mécanismes de protection relatifs à la mise en œuvre et l'utilisation de l'intelligence artificielle.

## 4. Démocratiser la prise de décisions

Pour veiller à ce que notre université soit gouvernée démocratiquement et à ce que la contribution des membres de l'APUO au bien-être de notre université soit valorisée, nous lutterons ensemble pour une convention collective qui :



1. **Intègre un libellé garantissant le rôle des membres dans la gouvernance collégiale de l'Université.** Cela comprend des dispositions permettant aux membres de participer directement à la nomination des doyen.ne.s et au processus d'embauche du/de la recteur.trice. de l'Université d'Ottawa.
2. **Confirme la représentation et la participation de l'APUO au sein des organes directeurs et des comités,** en particulier en ce qui concerne les membres de l'APUO siégeant au Bureau des gouverneurs, le principal organe décisionnel de l'Université d'Ottawa.
3. **Assure la transparence budgétaire et la participation de l'APUO à toutes les décisions qui affectent les conditions de travail des membres.** Pour éviter des fiascos comme celui de Workday, il est essentiel que l'employeur fasse appel à l'APUO avant de finaliser toute décision qui nous affecte.
4. Assure la transparence de la gouvernance par la diffusion et la mise à jour régulières des coordonnées professionnelles des administrateur.trices de l'administration centrale et des décanats.

## Salaires et avantages sociaux



Toutes les rondes de négociations collectives comprennent des négociations sur les salaires et les avantages sociaux. Nous nous appuyons sur notre succès lors des renégociations salariales suivant l'abrogation de la loi 124 en proposant des salaires compétitifs et comparables. Nous exigeons également des avantages sociaux concurrentiels, y compris l'ergothérapie, une couverture accrue des services de santé mentale et une couverture accrue pour les soins de la vue.