

Rapport annuel 2023-2024

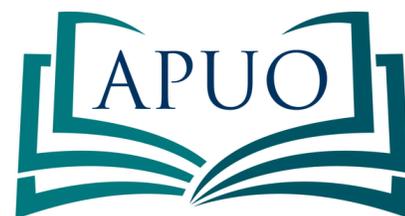
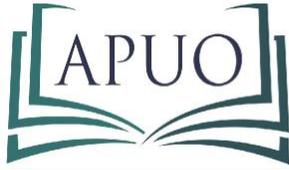


Table des matières

<i>Négociations collectives 2024</i>	2
Sondage sur les négociations collectives	2
Lunch des membres sur les priorités de négociation	3
Cahier de négociations 2024 et assemblée générale spéciale de l'APUO	3
Affiches sur les priorités de négociation	4
Propositions de négociation et équipes de négociation.....	4
<i>Situation financière de l'Université d'Ottawa</i>	5
Budget 2023-2024.....	5
Rapport Morrill.....	6
Mises à jour du budget 2024 et réponse de l'APUO	7
<i>Workday</i>	9
Enquête.....	9
Griefs d'association	9
<i>Projet de loi 124</i>	10
Décision judiciaire	10
Négociations.....	10
Grief d'association	11
<i>Polaris</i>	11
<i>Rapport sur les comités mixtes</i>	12
<i>Coalition intersyndicale et travail de solidarité</i>	14
Mobilisation contre les compressions budgétaires.....	14
Campagne pour sauver la Garderie Bernadette Child Care Centre.....	14
<i>Prix d'excellence en enseignement</i>	15
<i>Prix d'excellence en recherche</i>	15
<i>Ressources humaines de l'APUO</i>	16
Agent.e.s de liaison.....	16
Personnel de l'APUO.....	16



Rapport annuel 2023-2024 de l'APUO

Négociations collectives 2024

Au cours des trois dernières années, notre employeur a continué de compromettre l'intégrité des missions d'enseignement et de recherche de l'Université d'Ottawa avec son programme d'austérité. Nous avons dû faire face à des compressions budgétaires, à des gels d'embauche, à des diminutions du soutien administratif, à une augmentation des charges de travail, à des niveaux élevés de roulement au sein de l'administration centrale et aux retombées continues du fiasco de Workday. Nous avons également dû faire face à un employeur qui ne tient pas compte du rôle essentiel que jouent les membres de l'APUO dans l'exécution et le maintien de l'intégrité des missions de l'Université d'Ottawa. À l'amorce de la présente ronde de négociations collectives, c'est notre capacité d'assurer la prestation continue de nos missions d'enseignement et de recherche de haut niveau dans les deux langues officielles qui est en jeu.

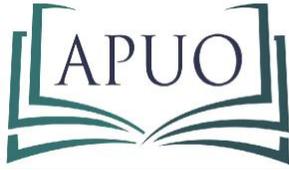
Le 29 avril 2024, nous avons transmis notre avis de négociation à l'employeur. Les négociations pour une nouvelle convention collective ont débuté le 12 juin 2024.

Sondage sur les négociations collectives

Au printemps 2023, nous avons lancé un sondage sur les négociations collectives visant à recueillir les expériences et les priorités des membres en vue des négociations collectives de 2024. Le sondage s'est tenu du 25 mai au 23 juin 2023. Quelque 568 membres, soit 43,89 % des membres de l'APUO, ont pris part au sondage.

Le sondage était composé de sept (7) sections : informations générales, équité, éducation et recherche de haut niveau, université collégiale et démocratique, salaires et avantages sociaux, une section permettant aux bibliothécaires d'identifier leurs défis et besoins uniques en milieu de travail, et une section pour les autres commentaires. Dans chacun des cinq domaines thématiques, les membres indiquaient le niveau d'importance accordé à des enjeux particuliers et pouvaient préciser leurs réponses en fournissant des commentaires.

Le Comité des négociations collectives a analysé les réponses reçues afin d'identifier des thèmes et des enjeux communs de préoccupation.



Lunch des membres sur les priorités de négociation

Le 7 décembre 2023, l'APUO a organisé un lunch avec les membres pour discuter des enjeux de négociation. Une quarantaine de membres y ont assisté. Les discussions ont porté sur quatre thèmes :

- Université collégiale et démocratique
- Équité et justice
- Éducation et recherche de haut niveau
- Salaires et avantages sociaux

Les discussions de groupe permettaient aux participant.e.s d'échanger sur leurs expériences et leurs besoins personnels en lien avec le thème choisi et de déterminer et proposer des objectifs.

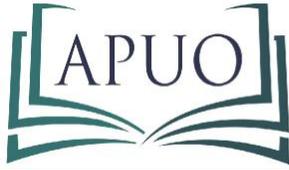
La liste d'objectifs proposés pour chaque thème a ensuite été utilisée pour nourrir nos priorités de négociation.

Cahier de négociations 2024 et assemblée générale spéciale de l'APUO

L'APUO a tenu une assemblée générale spéciale le 28 mars pour présenter une version préliminaire du *Cahier de négociations 2024*. Les priorités énoncées dans le *Cahier de négociations 2024* ont été élaborées à partir d'une analyse des éléments suivants :

- le sondage sur les négociations collectives de 2023;
- les notes de plusieurs réunions de groupes de discussion avec des membres de l'APUO :
 - dans différentes catégories d'emploi (c.-à-d. professeur.e.s régulier.ère.s, bibliothécaires, professeur.e.s de langues, professeur.e.s à engagement spécial continu (PESC) et professeur.e.s remplaçant.e.s); et
 - qui sont membres de groupes d'équité;
- le lunch sur les priorités de négociations de l'APUO de décembre 2023; et
- les demandes des rondes de négociations précédentes.

Quelque 300 membres ont participé à l'assemblée générale spéciale en personne et en ligne, ce qui leur a permis de nous aider à finaliser nos priorités de négociation. La version finale mise à jour [du Cahier de négociations](#) établit les principales priorités identifiées pour la présente ronde de négociations et a contribué à la formulation des propositions présentées à l'employeur pour la convention collective (CC) 2024-202X.



Affiches sur les priorités de négociation

L'APUO a créé [une série de quatre affiches sur les négociations](#), chacune mettant en évidence l'un des quatre piliers énoncés dans le *Cahier de négociations 2024*. Les membres ont été invité.e.s à commander des affiches à accrocher à la porte de leurs bureaux en signe de solidarité lors des négociations collectives.

Propositions de négociation et équipes de négociation

Les négociations collectives ont débuté le 12 juin 2024.

L'équipe de négociation de l'APUO :

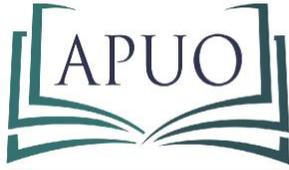
Dalie Giroux	Agente académique et négociatrice en chef	Institut d'études féministes et de genre
Dimitri Karmis	Président	École d'études politiques
Colin Montpetit	Premier vice-président	Département de biologie
Evan Sterling	Secrétaire-trésorier	Bibliothèque
Jennifer Blair	Agente de mobilisation	Département d'anglais
Mythili Rajiva	Dirigeante à titre individuel	Institut d'études féministes et de genre
Jean-Daniel Jacob	Membre du Comité des négociations collectives	École des sciences infirmières
Michel Desjardins	Directeur administratif	Personnel de l'APUO
Patrick Desjardins	Agent de griefs	
Stéphanie Kepman	Conseillère juridique	

Les propositions que nous avons déposées aux fins de négociation sont disponibles aux liens suivants :

- [S'attaquer à l'augmentation des charges de travail](#)
- [Assurer une éducation et une recherche de haut niveau](#)
- [Assurer l'équité et protéger nos droits](#)
- [Démocratiser la prise de décision](#)
- [Révisions mineures](#)

L'équipe de négociation de l'employeur :

Jules Carrière	Vice-provost, affaires professorales
Kathryn Prince	Vice-provost associée aux affaires professorales
Chantal Ferrot	Conseillère principale, relations de travail
Jordan Alexander	Conseillère principale, relations de travail et affaires professorales
Louis Barriault	Doyen, Faculté des sciences



Victoria Barham	Doyenne, Faculté des sciences sociales
Talia Chung	Bibliothécaire en chef et doyenne des bibliothèques
Jean-François Tremblay	Provost associé à la planification et aux budgets académiques
Guy Lévesque	Vice-recteur associé, innovation, partenariats et entrepreneuriat
Anne Lemay	Conseillère juridique

Les propositions soumises par l'employeur sont disponibles ici :

- [Propositions de l'employeur](#)
- [Propositions de l'employeur pour les bibliothécaires](#)

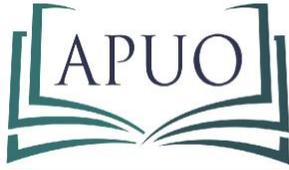
Au moment de la rédaction du présent rapport (juin-juillet 2024), aucune des parties n'avait déposé de propositions relatives aux salaires, à la couverture médicale et aux avantages sociaux.

Situation financière de l'Université d'Ottawa

Pendant la majeure partie de la dernière décennie, l'employeur a mis de l'avant un discours sur l'instabilité financière et la nécessité de mettre en œuvre des compressions et des réductions pour faire face aux déficits continus de l'Université d'Ottawa. Nous avons [constamment remis en question ce discours](#), démontrant à la communauté universitaire que, contrairement à ce qu'affirme l'administration centrale, l'Université d'Ottawa a enregistré des excédents lors de la plupart des années de la dernière décennie. Nous avons également clairement mis en évidence que les budgets sont d'abord et avant tout un choix de priorités. Le choix de l'employeur est clair. Il continue de démontrer une réticence à donner la priorité à l'éducation et à la recherche, choisissant plutôt de dépenser des sommes importantes pour des contrats et des consultants externes tout en imposant des coupes, des réductions et des gels d'embauche à la communauté du campus. Il convient de noter que pour 2023-2024, l'administration centrale a alloué 49,7 millions de dollars aux honoraires professionnels et aux services contractuels et a dépensé environ 45 millions de dollars sur quatre ans pour l'achat et la mise en œuvre de Workday. Ces dépenses correspondent au déficit prévu de 48 M\$ pour 2024.

Budget 2023-2024

Le [budget 2023-2024](#) de l'Université d'Ottawa a été présenté au Bureau des gouverneurs le 29 mai 2023. La Coalition intersyndicale composée des étudiant.e.s, des professeur.e.s et des travailleurs.euses de l'ensemble du campus s'est rassemblée à l'extérieur du pavillon Tabaret pour exprimer ses préoccupations et ses frustrations concernant le budget. Malgré l'opposition généralisée au [programme d'austérité](#) de l'administration centrale, le Bureau des gouverneurs a voté en faveur de l'approbation du budget 2023-2024.



Pour l'année 2023-2024, l'administration centrale a choisi d'allouer 3,4 % (49,7 M\$) de ses dépenses totales de fonctionnement (1 453,2 M\$) aux honoraires professionnels et aux services contractuels. Depuis 2019, l'Université d'Ottawa a choisi de consacrer annuellement entre 43 et 51 millions de dollars de son budget de fonctionnement à ces frais.

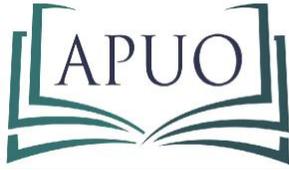
Les dépenses disproportionnées de l'administration centrale pour les honoraires professionnels et les services contractuels ne sont pas un phénomène nouveau. En juin 2023, l'APUO [a publié un tableau](#) comparant les sommes dépensées par l'Université d'Ottawa au montant total dépensé par l'ensemble des universités de l'Ontario. Au cours de l'année la plus récente pour laquelle des données comparables sont disponibles, soit 2021-2022, les dépenses de l'Université d'Ottawa pour ce poste représentaient 14,2 % du montant total dépensé par l'ensemble des universités de l'Ontario.

Rapport Morrill

À la fin du printemps 2023, l'APUO a commandé une [analyse externe](#) des états financiers de l'Université d'Ottawa pour la période allant de 2017 à 2022. L'analyse a été réalisée par Cameron et Janet Morrill, tous deux professeur.e.s de comptabilité à l'Université du Manitoba. Il et elle spécialisent en audit et en comptabilité financière dans le secteur universitaire et ont déjà effectué des analyses des finances universitaires de plusieurs établissements postsecondaires canadiens.

Leurs principales conclusions :

1. En 2018, le total des subventions de fonctionnement de l'Université d'Ottawa a diminué de 64 millions de dollars, ce qui équivaut à 17 % des subventions de fonctionnement de 2017, et n'a pas changé beaucoup depuis. Cependant, d'autres sources de revenus, en particulier les frais de scolarité, ont connu un meilleur sort, les revenus totaux ayant augmenté de 21 % depuis 2017. Les frais de scolarité des étudiant.e.s internationaux, en particulier, ont joué un rôle très important pour compenser la baisse du financement provincial au cours de cette période.
2. Au cours des six dernières années, l'excédent total des produits sur les charges de l'UO a été volatil, la volatilité étant en grande partie attribuable à des variations erratiques de la juste valeur des placements de l'université. Durant cette période, l'excédent des revenus d'exploitation sur les charges d'exploitation (apports et charges autres que l'amortissement, les intérêts et les variations de la juste valeur des placements) de l'Université d'Ottawa a été constamment positif.



3. La réserve de placements et d'encaisses non affectées de l'Université d'Ottawa (c.-à-d. les subventions gouvernementales, les frais de scolarité des étudiant.e.s et les revenus provenant de services dits auxiliaires, y compris les services de résidence étudiante, les services de conférence et de traiteur, les ventes des librairies du campus)¹ a considérablement augmenté en 2020, mais est depuis revenue aux niveaux d'avant 2020. Au 30 avril 2022 (fin de l'exercice 2021-2022), les placements et les encaisses non affectées s'élevaient à 774,2 millions de dollars.
4. Le niveau de placements et d'encaisses non affectées de l'Université d'Ottawa, ainsi que son rendement financier soutenu, suggère que sa situation financière est solide et stable.

Les professeurs Morrill et Morrill ont conclu que, malgré d'importantes réductions du financement provincial, les activités de l'Université d'Ottawa ont toujours atteint l'équilibre tout au long de la période 2017-2022.

Mises à jour du budget 2024 et réponse de l'APUO

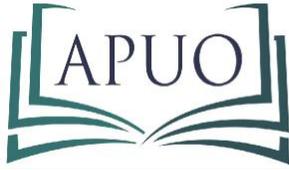
En janvier 2024, la communauté universitaire a reçu deux mises à jour du recteur Frémont et du provost et vice-recteur aux affaires académiques, Jacques Beauvais, concernant la situation financière de l'Université d'Ottawa. La première mise à jour annonçait la tenue d'une réunion spéciale du Bureau des gouverneurs à la lumière d'un déficit d'exploitation de 48 millions de dollars nouvellement prévu pour l'exercice 2023-2024. Pour expliquer la provenance de ce manque à gagner, le recteur Frémont citait le sous-financement chronique du gouvernement, la renégociation salariale liée à la loi 124 et le coût de la réalisation de la mission francophone de l'Université d'Ottawa.

La deuxième mise à jour, suivant immédiatement une réunion spéciale du Bureau des gouverneurs, annonçait que le Bureau des gouverneurs chercherait à assurer la viabilité financière de l'Université d'Ottawa à court et à moyen terme en mettant l'accent sur :

1. l'optimisation des activités académiques, y compris l'examen de l'offre de cours et de la stratégie de recrutement de l'université;
2. l'examen du modèle de prestation des services de soutien, dont les services auxiliaires et diverses fonctions administratives; et
3. la création de nouveaux revenus, notamment en offrant de la formation continue, de nouveaux partenariats de recherche ou des programmes axés sur la demande.

Ni l'apport de l'APUO ni celui d'autres parties prenantes n'ont été sollicités dans la planification et l'établissement des priorités établies par le Bureau des gouverneurs.

¹ Les placements et encaisses non affectées peuvent être utilisés à n'importe quelle fin compatible avec la mission de l'organisation et sont généralement ceux utilisés pour payer les coûts d'exploitation.

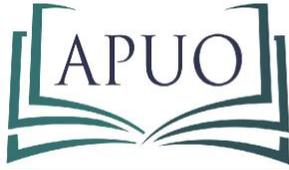


L'APUO [a réagi](#) à ces mises à jour en dénonçant fermement les manoeuvres de l'administration centrale et en réitérant notre position de longue date selon laquelle les *budgets reflètent les priorités*. Nous avons rappelé à l'administration que :

- l'éducation en français est une partie inhérente et intégrale des missions d'enseignement et de recherche bilingues de l'Université d'Ottawa et elle doit être priorisée. L'administration centrale doit cesser de considérer l'éducation en français comme un fardeau et s'engager à affirmer et à renforcer le bilinguisme français/anglais et la francophonie dans tous nos programmes d'études, tant au premier cycle qu'aux cycles supérieurs.
- comparativement aux autres universités ontariennes, l'Université d'Ottawa se classe parmi celles qui dépensent le plus pour les services de consultants externes et des contrats avec des tiers.² Les 43 à 51 millions de dollars consacrés aux consultants externes au cours de chacune des cinq dernières années représentent des sommes qui auraient été bien mieux investies dans le soutien des missions d'enseignement et de recherche de l'Université d'Ottawa.³ Conformément à la priorité accordée par l'APUO aux missions d'enseignement et de recherche de l'Université d'Ottawa, nous demandons un moratoire immédiat sur toute nouvelle dépense liée aux frais de consultations et aux contrats avec des tiers.
- L'APUO demande également que les dépenses liées à la croissance de l'administration centrale au cours des dernières années soient passées au peigne fin afin d'identifier des gains d'efficacité et des économies *plutôt* que de poursuivre le type de mesures d'austérité auxquelles les travailleurs.euses et les étudiant.e.s de notre université ont dû faire face depuis 2015. Le rapport du Bureau du vérificateur général de l'Ontario sur [l'Audit de l'optimisation des ressources : Université York – Opérations et immobilisations](#) de décembre 2023 a découvert qu'entre 2018 et 2023, la taille de l'équipe de haute direction de l'Université York avait augmenté de 37 % et les dépenses de rémunération connexes de 47 %. Conformément à la réglementation provinciale, l'Université d'Ottawa fera l'objet d'un audit semblable dans les années à venir. Face aux difficultés financières annoncées, un leadership efficace qui donne la priorité aux missions d'enseignement et de recherche de notre université doit entreprendre une évaluation immédiate de la croissance et des niveaux de rémunération totale de l'équipe de haute direction au cours des dernières années et agir immédiatement à la lumière des résultats plutôt que d'attendre un audit provincial à une date ultérieure.

² Voir le tableau « Dépenses budgétaires pour les services professionnels et les contrats externes (2019-2024) » dans le bulletin de juin 2023 de l'APUO : <https://apuo.ca/june-bulletin/>

³ Voir article 1) du budget 2023-2024 de l'Université d'Ottawa – Priorités douteuses, dans le bulletin de juin 2023 de l'APUO : <https://apuo.ca/june-bulletin/>



Workday

En 2023, l'administration centrale a annoncé son intention d'introduire la plateforme infonuagique Workday. L'administration centrale a décidé et planifié la transition vers Workday sans consulter aucun des syndicats du campus. L'APUO a communiqué avec d'autres associations canadiennes de professeur.e.s canadiennes ayant dû composer avec Workday et a été informée que la plateforme entraînerait des problèmes et des retards importants dans les activités quotidiennes de nos membres. Nous avons également dénoncé le manque de consultation et la décision discutable d'investir plus de 45 millions de dollars dans ce système à un moment où les budgets des services et des facultés ont fait l'objet d'importantes compressions. Bien que nous lui ayons fait part de préoccupations, l'administration centrale a choisi d'aller de l'avant avec la plateforme. Le 8 mai 2023, Workday a été officiellement lancé à l'Université d'Ottawa.

Enquête

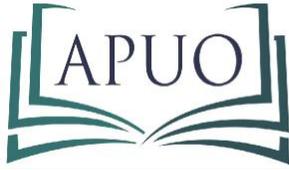
À la mi-août 2023, l'APUO a commencé à recevoir un nombre croissant de demandes et de plaintes concernant Workday. Sur la base de ces préoccupations, nous avons réalisé une enquête sur Workday afin de documenter les différents problèmes rencontrés par les membres. L'enquête s'est déroulée du 18 septembre au 4 octobre 2023. La grande majorité des 524 répondant.e.s ont clairement indiqué que Workday présentait un large éventail de problèmes, notamment de graves impacts négatifs sur la gestion des fonds de recherche et des subventions, une augmentation des charges de travail due au travail administratif et du temps perdu à naviguer sur la plateforme et à composer avec ses bogues.

Griefs d'association

À partir des résultats de l'enquête sur Workday, l'APUO a déposé deux griefs d'association. Le [premier grief](#) porte sur des défaillances systémiques dans la mise en œuvre de Workday et les multiples défaillances de la plateforme. Le [deuxième grief](#) porte sur le transfert de tâches traditionnellement effectuées par le personnel de soutien aux membres de l'APUO à la suite de la mise en œuvre de Workday.

L'APUO a rencontré l'employeur au sujet de chaque grief le 8 décembre 2023. Cependant, les parties n'ont pas été en mesure de s'entendre sur un règlement du différend. À la mi-janvier, l'employeur a refusé l'offre de l'APUO de recourir à la médiation. Les deux griefs d'association sont maintenant prévus pour l'arbitrage en décembre 2026.

En juin 2024, Workday continue d'être une source de problèmes importants pour les membres de l'APUO.



Projet de loi 124

Le 5 juin 2019, le gouvernement Ford a déposé le *projet de loi 124 – Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, une mesure législative radicale qui minait les droits de négociation collective en imposant un plafond salarial à tous les travailleurs.euses du secteur public. Le fait que le projet de loi limite les augmentations salariales du secteur public à une augmentation de 1 % par année pendant trois ans représentait une contrainte majeure sur le pouvoir de négociation de l'APUO lors de la négociation de la convention collective 2021-2024. Au final, l'APUO et l'administration centrale signait un [protocole d'entente](#) précisant que si la Loi devait être invalidée, les salaires seraient réexaminés et renégociés pour la période couverte par la convention collective.

Décision judiciaire

Le 29 novembre 2022, à la suite d'une contestation en vertu de la Charte coordonnée par quelque 40 syndicats et organisations syndicales du secteur public, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a statué que la loi était inconstitutionnelle. Le gouvernement Ford a interjeté appel de cette décision. L'appel a été entendu en juin 2023 et a finalement été rejeté par la Cour d'appel de l'Ontario le 12 février 2024.

Négociations

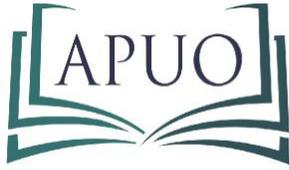
Après la décision de la Cour supérieure de l'Ontario, l'APUO a cherché à « rouvrir » les négociations salariales de la convention collective 2021-2024. L'employeur a d'abord refusé de se conformer aux modalités du protocole d'entente. Puis, après le dépôt d'un grief d'association portant sur ce refus, l'employeur a accepté de rencontrer le syndicat à la condition que ledit grief soit retiré. Le 23 juin 2023, les deux parties ont amorcé la renégociation des salaires pour la période couverte par la convention collective 2021-2024.

Le 5 octobre 2023, nous avons conclu [une entente](#) avec l'employeur afin d'obtenir, pour la période du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024, les augmentations salariales rétroactives suivantes, en plus de l'augmentation (maximale) de 1 % négociée en 2021:

- Du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2022 Un supplément de 1,25 % pour un total de 2,25 %
- Du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023 2 % supplémentaires pour un total de 3 %
- Du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024 Un supplément de 2,25 % pour un total de 3,25 %

Cela représente une augmentation totale de 8,50 %, soit une augmentation annuelle moyenne de 2,83 % pour les membres de l'APUO, ce qui correspond aux [ententes conclues par les autres syndicats et associations de professeur.e.s d'universités de l'Ontario](#).

Le 30 octobre 2023, 98 % des membres votants ont voté en faveur de l'approbation du [protocole d'entente sur le projet de loi 124](#), avec 711 voix pour et 10 voix contre.



Grief d'association

À partir de la ratification du protocole d'entente sur le projet de loi 124, l'employeur disposait de 120 jours pour mettre en œuvre les ajustements salariaux rétroactifs pour la période du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024, ce qui signifie que tous les ajustements devaient être complétés au plus tard le 28 février 2024.

Le 27 février 2024, l'employeur a informé l'APUO que cette obligation ne serait pas remplie à temps pour tous les membres, ce qui contrevient directement au *protocole d'entente sur le projet de loi 124*. Par conséquent, l'APUO a déposé un [grief d'association](#) à ce sujet. La médiation de ce grief est prévue pour février 2025.

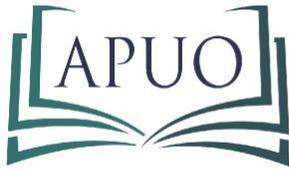
Polaris

En 2022, l'Université d'Ottawa et neuf autres universités canadiennes ont participé à l'exercice d'analyse comparative (*benchmarking*) UniForum, un programme annuel géré par [NousCubane](#), une entreprise internationale de consultants en éducation supérieure offrant des services d'analyse comparative en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni, en Irlande et au Canada. Il s'agit d'un produit de la fusion en 2021 de Cubane Consulting et de la société internationale de conseil en gestion [Nous Group](#), basée en Australie.

L'objectif déclaré de ce programme d'analyse comparative à but lucratif est d'évaluer l'efficacité des services opérationnels des universités et d'identifier les gains d'efficacité dont « les dirigeant.e.s des facultés ont besoin pour gérer stratégiquement leur administration et leurs services de soutien. » Selon l'administration centrale, les résultats de l'exercice d'analyse comparative UniForum 2022 ont montré que « le corps professoral et le personnel [de l'Université d'Ottawa] affichent la deuxième plus faible satisfaction globale à l'égard des services offerts parmi les universités participantes » et que « l'Université d'Ottawa dépense 17 % de plus en services professionnels que l'université moyenne de taille similaire à forte intensité de recherche ».⁴

En octobre 2023, l'employeur a informé l'APUO du lancement imminent d'un nouveau programme en cours d'élaboration en réponse aux résultats d'UniForum. Intitulé [Polaris](#), il définit cette initiative comme un « programme d'amélioration continue de trois ans visant à améliorer l'efficacité et l'efficacité des services administratifs de l'Université d'Ottawa qui s'adressent aux étudiant.e.s, aux professeur.e.s et au personnel ». Au cœur de Polaris se trouve une entente entre l'Université d'Ottawa et Nous Group. Compte tenu de notre critique de longue date à l'égard de l'allocation par l'employeur de 40 à 50 millions de dollars par année au cours des cinq dernières années aux frais de consultation et aux contrats avec des tiers, nous avons commencé à examiner l'histoire de Nous Group afin d'en savoir davantage sur cette firme de consultants. Nous avons fait part de nos [conclusions](#) aux membres de l'APUO le 28 mai.

⁴ <https://virtuo.uottawa.ca/en/polaris/about> Veuillez noter que cette page web ne peut être consultée que par les employés de l'Université d'Ottawa via VirtuO.



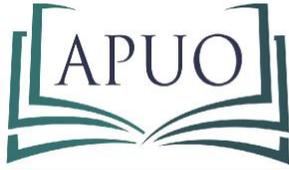
Sur la base de ces conclusions, l'APUO et les autres syndicats du campus ont réagi au programme Polaris avec appréhension. Il y a très peu de confiance dans ce qu'affirme l'employeur, c'est-à-dire que Polaris n'entraînera pas d'autres compressions et réductions de services sur notre campus.

Rapport sur les comités mixtes

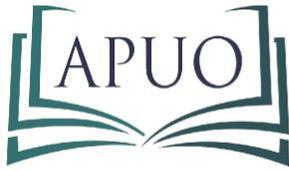
À la suite de diverses lettres d'entente (LE) des deux rondes précédentes de négociations collectives, plusieurs comités mixtes APUO/employeur ont été mis sur pied.

Les divers rapports et conclusions de ces comités mixtes ont été utilisés pour rédiger les propositions de négociation de l'APUO.

Lettre d'entente	Sujet/Objectif	Statut
2021-2024		
Personnel de l'association	Répondre à la volonté 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.	Depuis le 1 ^{er} mai 2024, les employé.e.s de l'APUO ont été retiré.e.s du système de paie, du régime de retraite et d'avantages sociaux et du système de courriels de l'Université d'Ottawa.
Projet de loi 124	Permet la réouverture des négociations si la législation provinciale sur les restrictions salariales est modifiée.	Sur la base d'un protocole d'entente signé en 2021, les parties ont convenu de nouvelles augmentations salariales pour 2021 à 2024. Les salaires des membres ont été augmentés au début de 2024 et ils ont reçu un montant rétroactif.
Services de garde	Prévoit d'accroître l'accès des membres aux services de garde et d'entreprendre un examen des enjeux et des obstacles liés à l'accès limité à ces services à l'Université d'Ottawa.	Les parties ne sont pas parvenues à s'entendre. <i>À noter</i> : l'APUO participe également à la campagne pour sauver la Garderie Bernadette



		Child Care Centre (GBCCC)
Recherche communautaire	Projet pilote pour permettre aux membres autochtones et/ou aux chercheurs.euses travaillant au sein des communautés autochtones d'avoir la possibilité de demander l'embauche d'une personne supplémentaire pour siéger au comité d'examen sur l'acquisition de la permanence et de la promotion.	À ce stade-ci, le projet pilote a généré très peu de données.
Savoir autochtone	Élaborer des recommandations pour établir des critères de promotion et d'acquisition de la permanence pour les membres prenant part à des activités savantes et à des activités d'enseignement et de recherche menées par des Autochtones ou axées sur le fait autochtone.	Le comité mixte a produit un rapport qui a été remis aux deux parties. Le rapport a été utilisé pour préparer les propositions de négociation liées aux Autochtones pour la ronde de négociations de 2024.
Dégenrer la convention	Mettre à jour le libellé de la convention collective afin qu'elle soit plus inclusive.	Un langage non genré sera utilisé dans la convention collective 2024-202X.
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.	Le groupe de travail conjoint a présenté un rapport de synthèse en juin 2023. Les parties ne se sont pas entendues sur les prochaines étapes.
Évaluation de l'enseignement	Explorer le potentiel du dossier d'enseignement comme outil d'évaluation de l'enseignement.	Le groupe de travail conjoint s'est retrouvé dans une impasse en octobre 2023 et n'a pas été en mesure de soumettre un rapport final.
Charges d'enseignement normales des membres réguliers	Examiner les charges d'enseignement à l'Université d'Ottawa et dans les universités U15 et identifier des changements favorables aux charges	Le groupe de travail conjoint a présenté son rapport final en novembre 2023. L'APUO a publié le



	d'enseignement normales et aux façons de les attribuer.	rapport et l'a utilisé pour créer des propositions pour la ronde de négociations de 2024.
2018-2021		
Écarts salariaux	S'attaque à l'écart salarial entre les sexes.	En litige. Actuellement en arbitrage.

Coalition intersyndicale et travail de solidarité

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 SCFP 2626, du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO), des professionnels des TI de l'Université d'Ottawa (PTIUO),⁵ du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO) et de l'Association des étudiant.e.s diplômé.e.s (GSAÉD). La Coalition se réunit deux fois par session, et d'autres réunions sont prévues au besoin. L'APUO organise et préside les réunions intersyndicales et entretient des relations de travail positives avec les syndicats et associations étudiantes du campus.

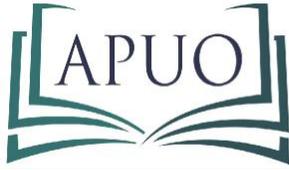
Mobilisation contre les compressions budgétaires

Tout au long de l'été 2023, la Coalition intersyndicale a organisé des rassemblements coïncidant avec les réunions du Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa. Les 29 mai, 21 juin et 26 septembre 2023, la Coalition intersyndicale, incluant l'APUO, a mobilisé ses membres respectifs afin d'avoir une forte présence aux réunions du Bureau des gouverneurs. Ces rassemblements ont permis de montrer au Bureau des gouverneurs et aux décideurs de l'administration centrale que la communauté universitaire s'oppose fermement à leurs pratiques budgétaires et au manque de gouvernance collégiale à l'Université d'Ottawa. La Coalition intersyndicale continue de travailler étroitement sur les enjeux de gouvernance et des finances de l'Université d'Ottawa, deux enjeux que les membres de l'APUO ont identifiés comme étant de grande importance.

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'il n'y aurait pas de site équivalent qui remplacerait l'ancien site pour la prestation continue de services de garde d'enfants sur le campus.

⁵ Le PTIUO n'a malheureusement pas été en mesure d'assister aux réunions de la Coalition intersyndicale de 2023-2024.



Cette décision a été prise sans consulter les membres de l'APUO, les autres travailleurs.euses universitaires et les étudiant.e.s. Le conseil d'administration de la garderie et le Bernadette Workers' Union ont tendu la main aux alliés du campus pour s'opposer à cette décision. L'APUO, ainsi que d'autres syndicats de campus, associations et bénévoles communautaires se sont joints aux travailleurs.euses et au conseil d'administration de la GBCCC pour former une coalition afin de sauver la garderie Bernadette. Les membres de la Coalition se réunissent toutes les deux semaines depuis juillet 2022.

La Coalition poursuit sa [pétition](#) afin d'obtenir un soutien massif pour le maintien de la Garderie Bernadette Child Care Centre (GBCCC) sur le campus.

Le 27 mars, la Coalition a organisé une table ronde qui s'est tenue en personne et en ligne. L'événement a connu un taux de participation élevé, avec la participation des membres de la communauté du campus et de leurs alliés de la Ville d'Ottawa.

La Coalition se réunira au cours de l'été 2024 et planifie son calendrier d'événements et de sensibilisation pour l'automne 2024.

Prix d'excellence en enseignement

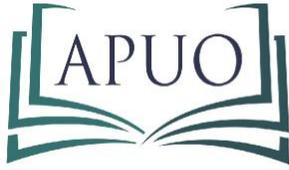
Chaque année, l'APUO, en partenariat avec l'Université, souligne la contribution exceptionnelle d'un.e professeur.e. à l'enseignement universitaire. La gagnante du prix d'excellence en enseignement de cette année est Angela Cameron, professeure à la Section de common law de la Faculté de droit.

Prix d'excellence en recherche

Chaque année, l'APUO, en partenariat avec l'Université, souligne la contribution exceptionnelle de deux membres du corps professoral à la recherche universitaire.

Les lauréats du prix de cette année sont :

- Adele Reinhartz, Département d'études anciennes et de sciences religieuses, Faculté des arts; et
- Marc Ruel, Division de chirurgie cardiaque à l'Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa, Faculté de médecine.



Ressources humaines de l'APUO

Agent.e.s de liaison

Julie Paquin, professeure agrégée à la Faculté de droit, Section de droit civil, et Thomas Foth, professeur agrégé à l'École des sciences infirmières de la Faculté des sciences de la santé, occupent actuellement le poste d'agent.e.s de liaison de l'APUO. Leurs mandats ont été renouvelés le 1^{er} juillet 2023 pour un an. Nous les remercions d'avoir accepté de servir en tant qu'agent.e.s de liaison et de leur excellent travail.

Personnel de l'APUO

Natasha Udell, qui occupait le poste de conseillère juridique depuis 2010, a démissionné de l'APUO en septembre 2023. Nous remercions Natasha pour son excellent travail et ses 13 années de dévouement à l'APUO et à ses membres. Nous lui souhaitons le meilleur dans ses projets futurs.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir Stéphanie Kepman à titre de nouvelle conseillère juridique permanente, qui est entrée en poste à l'APUO en janvier 2024.

Anne-Marie Roy, notre agente des communications, de la mobilisation et de la recherche qui avait été en congé prolongé à la suite de son congé de maternité, a démissionné de l'APUO à l'automne 2023. Nous remercions Anne-Marie pour son excellent travail et lui souhaitons le meilleur dans ses projets futurs. Nicole Desnoyers, qui remplaçait déjà temporairement Anne-Marie, a vu sa candidature retenue pour remplacer Anne-Marie de façon permanente. Nous avons eu le plaisir d'accueillir Nicole en tant que membre permanente de l'équipe du personnel de l'APUO en novembre 2023.

En octobre 2023, l'APUO a embauché Armaan Singh en tant qu'agent d'organisation et de mobilisation pour un contrat de huit mois. À ce poste, Armaan a été un atout considérable pour aider l'équipe d'action sur la convention collective (EACC) en vue de la prochaine ronde de négociations collectives. En mai 2024, son contrat a été prolongé jusqu'en juin 2025. Nous remercions Armaan pour son excellent travail et nous sommes heureux de le compter parmi l'équipe du personnel de l'APUO pour une autre année.