



RAPPORT DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

Chèr.e.s collègues,

Nous aimerions vous fournir quelques informations supplémentaires alors que vous et vos collègues êtes sur le point de voter. Le vote de grève se déroulera par voie électronique du 18 au 22 juin, accompagné d'une Assemblée générale spéciale (AGS) à 18 h (heure de l'Est) le lundi 20 juin.

L'université réclame d'importantes concessions à la table de négociation, ce qui ferait reculer d'une décennie les gains importants réalisés par les membres de l'APTPUO. Il insiste sur une entente de trois ans qui prévoit des augmentations salariales de 1 % par an, ce qui veut dire que nos conditions de vie continueront de s'éroder. L'Association a proposé une augmentation salariale raisonnable de 12 % la quatrième année ainsi que l'introduction de prime selon l'expérience pour contrer les ravages de l'inflation. D'autres propositions, telles que les évaluations des étudiants, l'affichage et l'embauche, porteront atteinte à notre sécurité d'emploi et à notre liberté académique, et ne feront qu'entraîner une inflation des notes.

Votre comité de négociation n'a pas l'intention de faire la moindre concession et continuera à faire pression pour obtenir une entente équitable qui garantit les intérêts académiques et professionnels des membres, qui protège notre capacité à fournir une éducation de haute qualité et qui sert au mieux nos étudiants. Jusqu'à présent, l'employeur a rejeté toutes les propositions raisonnables de l'Association.

Un résumé de ces propositions, ainsi que celles de l'administration centrale, suit ce rapport.

Par le passé, l'administration centrale ne s'est montrée sérieuse à l'égard des négociations qu'une fois que les membres ont adopté un mandat de grève et qu'il y a une date limite de grève ou de lock-out. Un mandat de grève puissant incite l'administration centrale à revenir à la table et à négocier de bonne foi une convention collective. Bien que nous ayons signé un protocole pour la présente ronde de négociations, nous nous sommes vus obligés de déposer une plainte pour négociation de mauvaise foi auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Au cours des dernières années, notre unité de négociation ILOB n'a pu négocier une augmentation de salaire de 13 % dans sa première convention collective qu'après un mandat de grève de ses membres. L'unité principale n'a également pu obtenir des gains importants en matière de négociation qu'après que les membres lui aient accordé un vote de grève de 95 % en 2016 et 2019, sans avoir recours à la grève.

L'Association bénéficie d'un fort soutien au sein de la communauté universitaire, grâce à la campagne que nous avons menée l'an dernier contre les cours bimodaux aux côtés des étudiants, des collègues de l'APUO et d'autres partenaires du campus. Nous nous mobiliserons



à nouveau, comme nous l'avons fait par le passé, pour conclure avec succès cette ronde de négociations. L'Association est également en excellente situation financière et dispose d'un solide fonds de grève. La politique actuelle garantit que les membres seront rémunérés équitablement pour les activités de piquetage ou les autres tâches dans l'éventualité peu probable d'un lock-out ou d'une grève.

La pandémie a mis en évidence le besoin de longue date de nos membres de se voir attribuer des ressources pour enseigner, pour le développement professionnel et pour permettre aux étudiants d'apprendre sur un pied d'égalité avec nos collègues à temps plein. Nous avons négocié des lettres d'entente, notamment sur la technologie, la formation rémunérée, et ainsi de suite. Toutefois, nous devons nous assurer que les ressources rémunérées ne sont pas seulement disponibles pendant une pandémie. Nos conditions de travail sont les conditions d'apprentissage des étudiants.

Au cours de la dernière année, nous avons fait de nombreux progrès en ce qui concerne l'inclusion des professeur.e.s à temps partiel au niveau des facultés, notamment à la Faculté des sciences de la santé et à la Faculté de génie. Cependant, l'université n'a toujours pas tenu sa promesse, il y a six ans, d'assurer la représentation des professeur.e.s à temps partiel au Sénat, soit la plus haute instance de l'université.

L'employeur cherche également à annuler les gains que nous avons obtenus en arbitrage. Cela comprend une augmentation de salaire de 2,5 % (3,5 % pour les NLT) en lieu de jours fériés. Plus récemment, dans un autre cas de travail non rémunéré, l'employeur a refusé de payer les membres de notre Comité mixte sur la santé et la sécurité pour leurs participations aux réunions et leur temps de préparation. L'arbitre a donné raison à notre position, en affirmant que l'employeur a bien cette obligation. La décision arbitrale a également rejeté l'argument de l'employeur en faveur d'un taux horaire de 42 \$ et a accordé un taux horaire de 66 \$, conformément à ce que l'Association réclamait.

Les membres ont besoin d'une rémunération équitable et d'une protection contre les ravages de l'inflation. Nous continuerons d'insister pour obtenir de meilleures ressources, de meilleures conditions de travail et l'inclusion dans la gouvernance académique de l'Université. Nous méritons toutes et tous d'être respecté.e.s pour le travail que nous faisons à l'Université d'Ottawa.

Le Comité de négociation élu de l'Association vous encourage, vous et vos collègues, à voter en faveur du mandat de grève et que ce mandat soit le plus fort possible.

En toute solidarité,

Votre Comité de négociation



Priorités des membres :

- Salaires et avantages
- Charge de travail et travail non rémunéré
- Sécurité de l'emploi
- Processus d'embauche

Autres priorités :

- Consentement des membres pour le type de cours et la rémunération associée
- Liberté académique
- Fonds de développement académique et professionnel et les formations
- Affichages
- Ajustement en fonction du coût de la vie
- En général, un meilleur encadrement des droits de gestion

Les propositions de l'Association

Principales propositions monétaires :

- Une entente de 4 ans avec une augmentation de 15 % à la 4^e année pour compenser les effets de l'inflation. La législation actuelle limite les augmentations de salaire pendant les 3 premières années à 1 % par an.
- Une nouvelle échelle salariale prévoyant une augmentation de 200 \$ pour chaque année d'enseignement à partir de la 4^e année.
- Un nouveau fonds de remboursement

Les priorités de l'employeur

- Augmenter les droits de gestion
- Minimiser la gouvernance collégiale
- Augmenter la charge de travail et limiter la compensation pour le travail non rémunéré
- Réduire la sécurité de l'emploi et obtenir plus de flexibilité
- Adopter une stratégie de main-d'œuvre à bon marché

Les propositions de l'employeur

1. Entente sur 3 ans.
2. Offre monétaire bien inférieure à l'inflation : 1 % par an.
3. Modifier les qualifications nécessaires sans l'approbation du syndicat (article 5.5).
4. Imposer une moyenne de 3,8 pour l'évaluation des étudiants ou rencontrer la doyenne ou le doyen. Après deux évaluations dont la moyenne est inférieure à 3,8, l'approbation de la doyenne ou du doyen sera nécessaire



des dépenses professionnelles (PER) de 1000 \$ par membre pour le développement professionnel et les activités académiques

- Une nouvelle indemnité de départ avec 80 points d'ancienneté pour favoriser la rétention des membres
- Une meilleure compensation pour le travail non rémunéré (comme les références des étudiants)

Principales propositions normatives :

- Taille réduite des classes pour les cours et les sections de cours afin d'assurer une charge de travail raisonnable et de permettre aux étudiants d'avoir un meilleur accès à leurs professeurs.
- Des dates d'affichage fixes pour que les professeurs à temps partiel aient suffisamment de temps pour préparer leurs cours.
- Amélioration de la liberté académique, notamment pour décider des cours en ligne, en personne ou bimodaux.
- Inclusion des professeurs à temps partiel au Sénat, au Bureau des gouverneurs et dans toutes les facultés.
- Contrats à durée indéterminée et congés universitaires pour tous les NLT

pour donner à nouveau le cours.

5. Augmenter la charge de travail sans offrir de compensation :
 - a. Travail lié au DFR pendant le trimestre : examens ou travaux de mi-session.
 - b. Travail lié au SASS si aucune demande n'est faite dans les 3 mois.
6. Plus de « flexibilité » dans le processus d'embauche :
 - a. Plus besoin de postes réservés aux NLT, aux post doctorant.e.s et aux PTP étudiant.e.s.
 - b. Réduire les délais pour tous les types de postes.
 - c. Seuls les PTP régulier.ère.s sont soumis aux catégories et au système d'ancienneté.
 - d. Éliminer les gains syndicaux sur les catégories en 2016 et 2018 : réinsérer la catégorie C pour les cours de 1e et 2e année ; qualifications supplémentaires pour la catégorie B pour les cours de 3e et 4e année.
 - e. Pas d'obligation de fournir un rapport d'embauche chaque trimestre
 - f. Pas d'obligation de prendre en compte les préférences des membres pour les cours.
7. Mesures disciplinaires : L'employeur peut suspendre **SANS** salaire pendant une enquête.



8. Annulation d'un contrat :
 - a. L'employeur ne contribue plus aux cotisations ou aux prestations du régime de retraite
 - b. En cas d'erreur dans l'attribution d'un cours : l'employeur rémunère seulement 25 % du cours.
9. Nominations à long terme (NLT)
 - a. L'employeur veut des évaluations annuelles
 - b. 100 positions NLT (actuellement 80)
 - c. Les NLTs ne sont pas limitées à 5.9.3, soit un maximum de 7 cours de 3 crédits.
 - d. L'employeur n'est plus obligé d'assurer des fonctions de soutien scolaire.
10. Réduire toute obligation liée aux congés aux exigences minimales de la Loi sur les normes d'emploi.