

Et maintenant?

Un message de votre Exécutif divisionnaire

Par RM Kennedy

L'année scolaire 2017-2018 restera gravée dans la mémoire des membres du personnel scolaire des collègues.

Durant les cinq semaines d'une grève historique, nous avons fait front ensemble pour rejeter une offre toxique qu'on voulait nous imposer. Refusant d'intervenir *de la bonne façon* pour ordonner au Conseil des employeurs des collèges de négocier équitablement, le gouvernement a préféré légiférer pour nous forcer à retourner au travail. Et nous sommes retournés au travail pour sauver le semestre et faire ce que nous faisons de mieux : faire vivre des expériences d'apprentissage enrichissantes.

Les négociations terminées, vous êtes nombreux à poser la question suivante: Et maintenant? Que devons-nous faire pour garder notre dynamique? Passer au travers d'une grève est une expérience dévorante, mais la clé d'une solidarité syndicale sans faille se trouve en réalité dans toutes les petites choses qui sont effectuées entre les rondes de négociations. Selon un adage syndical, la valeur d'une convention collective ne se mesure qu'à la somme d'énergie qu'on a dépensée pour la défendre. Il est maintenant temps de comprendre – et de défendre – les droits pour lesquels nous nous sommes battus sans relâche afin qu'ils soient enchâssés dans la convention collective.



Martin Devitt, Lynn Dee Eason, RM Kennedy, JP Hornick, Kevin MacKay

Le personnel scolaire des collèges de l'Ontario continue de faire face à des attaques sans précédent à l'échelle de tout le système – des attaques sur l'intégrité des programmes et des mesures disciplinaires excessives. Nombre d'entre nous sont, à juste titre, en colère et cherchent un moyen de canaliser cette énergie de manière constructive. Sur les lignes de piquetage, nous avons appris qu'en faisant front ensemble, nous pouvons vraiment faire changer les choses dans le réseau collégial et nos milieux de travail.

...la clé d'une solidarité syndicale sans faille se trouve en réalité dans toutes les petites choses qui sont effectuées entre les rondes de négociations.

Une façon simple de le faire est de vous impliquer dans votre section locale. Si vous approchez de la retraite, n'hésitez surtout pas à partager votre vécu et expérience. Vous savez mieux que quiconque de quelle manière le réseau collégial a été décimé par la montée du travail précaire et la nouvelle culture de gouvernance. Si vous êtes un nouveau membre du personnel scolaire, avec une longue carrière devant vous, vous avez un rôle important à jouer afin de façonner le réseau collégial pour les années à venir.

En tant que membres de l'Exécutif divisionnaire, nous surveillons les tendances du réseau collégial à l'échelle provinciale et nous travaillons avec les dirigeants des sections locales afin de répondre collectivement aux défis qui se présentent. En travaillant de concert avec nos comités provinciaux, nous défendons notre convention collective et le personnel scolaire auprès du Conseil et du gouvernement. Une partie de notre rôle consiste à communiquer avec vous, les membres, afin de vous donner des nouvelles de ces activités. L'Exécutif

divisionnaire du personnel scolaire des CAAT lance ce nouveau bulletin, *La voix du personnel scolaire*, afin de vous tenir à jour des problèmes du moment. En attendant vos commentaires, nous avons hâte de poursuivre notre travail en votre nom.

RM Kennedy est président de l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT (SEFPO) et vice-président de la section locale 558 du SEFPO au Collège Centennial.

Le projet de loi 148 : des milieux de travail équitables, de meilleures négociations

Un élément important de la sentence rendue par l'arbitre Kaplan est le Protocole d'entente qui stipule que le SEFPO et le Conseil des employeurs des collèges (le Conseil) se réuniront pour négocier afin de faire en sorte que notre convention collective soit conforme aux nouvelles normes d'emploi minimales qui sont énoncées dans le projet de loi 148, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre au bout d'une année, toutes les questions en litige seront soumises à l'arbitrage.

Le projet de loi 148 devrait permettre d'apporter des améliorations importantes pour les travailleurs. Parmi les changements qui pourraient avoir une incidence sur le personnel scolaire contractuel, certains concernent les dispositions relatives à un salaire égal pour un travail égal, ainsi que des améliorations de la rémunération des jours fériés, des droits à congé annuel et des congés pour raisons personnelles. S'assurer que le Conseil n'ajoutait pas dans notre convention collective des dispositions allant à l'encontre des exigences pour se conformer au projet de loi 148 a été un enjeu crucial pendant la grève.

Jusqu'à présent, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises et il est clair que nous allons devoir livrer un autre combat. Le Conseil affirme qu'il se conforme déjà à la législation et qu'il n'aura pas besoin de faire de rajustements en ce qui concerne le travail du personnel scolaire à charge partielle – une position que nous contestons vigoureusement. En vertu du projet de loi 148, le Conseil a néanmoins reconnu qu'aucune raison ne justifie le fait que le personnel scolaire engagé à temps partiel et pour une période limitée soit moins bien rémunéré que le personnel scolaire à charge partielle pour une heure de contact d'enseignement. Tous les membres du personnel scolaire devraient demander aux administrateurs les plus hauts placés de leur collège comment et quand ils projettent de mettre en œuvre ces dispositions sur l'équité salariale.

Il semble, malheureusement, que certains collèges menacent de réduire des programmes pour payer l'application des droits à l'équité salariale qui figurent par le projet de loi 148. Certes, un financement provincial supplémentaire est vraiment nécessaire, mais nous devons rester vigilants afin

que les collègues n'utilisent pas la mise en conformité avec le projet de loi 148 comme une justification pour faire des compressions.



Deux choses sont vraies : le principe du salaire égal pour un travail égal est la bonne chose à faire et les collègues doivent travailler avec le gouvernement pour faire en sorte que l'équité soit financée adéquatement.

La liberté académique change les règles du jeu

Par Martin Devitt

Mes très chers collègues,

Permettez-moi de vous saluer en toute liberté. Être collègues ne signifie pas simplement partager une profession et enseigner dans le même réseau collégial. Le regard critique et le savoir que nous partageons avec nos étudiants sont désormais protégés par des droits et par la liberté académique qui sont enchâssés dans notre convention collective (CC). L'ajout de cette nouvelle clause à notre CC est une victoire importante et le résultat de nos récentes négociations et de notre grève historique. La liberté académique est essentielle pour améliorer le respect de notre profession tant dans les collèges de l'Ontario que dans le vaste secteur de l'enseignement postsecondaire. Notre CC stipule

expressément que notre liberté académique « inclut le droit de s'informer sur les questions académiques, d'enquêter, d'enseigner et de parler librement des questions académiques sans craindre pour son poste ou toute autre mesure de représailles ». Naturellement, notre liberté d'expression s'accompagne de paramètres à respecter conformément – au *Code des droits de la personne*, au *Code criminel du Canada*, etc. –, mais le point à retenir est qu'elle nous place notre expertise au cœur de notre mission d'enseignement. Comme avec d'autres formes de liberté, la CC stipule que l'exercice de la liberté académique comporte le devoir d'user de cette liberté d'une manière qui est compatible avec les normes de recherche et le respect de la liberté académique d'autrui.

<https://opseu.org/sites/default/files/opseuandcollegeemployercouncil-award-finaldec2017.pdf#page=5.5>

Après avoir lu l'article 13 de la CC sur la liberté académique, vous vous demandez peut-être ce que cela changera à votre travail. L'élément fondamental de la liberté académique, c'est la liberté d'expression. La protection de la liberté d'expression inclut les recherches fondées sur des données et leurs

justifications. En ayant droit à une plus grande liberté académique de base, la plupart d'entre nous peuvent exercer un meilleur contrôle sur le contenu de leurs cours, sur la sélection du matériel didactique, sur la manière d'enseigner et les méthodes d'évaluation. La plupart des sections locales établiront la corrélation entre l'article 13 et le système de nos formulaires de charge de travail (FCT) par l'intermédiaire du Groupe de révision de la charge de travail (GRCT). Le nouveau comité provincial de la liberté académique aidera nos sections locales et membres avec la compréhension et l'exercice de leurs droits.

La liberté académique n'est pas une simple directive que l'on peut appliquer sur-le-champ. En apprenant à mieux connaître nos droits, nous serons en mesure de mieux faire appliquer les nouvelles dispositions de notre CC, et de consolider et de protéger le travail que nous effectuons en tant que membre du personnel scolaire. Il s'agit d'un changement fondamental qui nous met au même niveau que d'autres personnels académiques au pays. Il s'agit d'un changement dans notre relation avec la salle de classe, avec nos collègues et, enfin, avec nous-mêmes – un changement qui touche non seulement les limites de ce que nous pouvons faire et dire, mais également les fondations mêmes de l'enseignement.

Martin Devitt est membre de l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT et vice-président de la section locale 242 du SEFPO au Collège Niagara. Il est le représentant du personnel scolaire des CAAT au sein de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU).



La contestation fondée sur la *Charte* visant le projet de loi 178 intentée par le personnel scolaire des CAAT

Par Nicole Zwiwers

Lorsque le gouvernement de l'Ontario a adopté la loi spéciale pour forcer le retour au travail du personnel scolaire des collègues en novembre 2017, le SEFPO a répondu en déposant une contestation fondée sur la *Charte*. Nous estimons que le gouvernement, qui avait toute la latitude pour faire progresser les négociations, a maintenu nos membres en grève pendant plus de cinq semaines. JP Hornick et RM Kennedy, la présidente de notre équipe de négociation 2017 et le président de notre Exécutif divisionnaire, représenteront le personnel scolaire des CAAT avec notre requête contestant la constitutionnalité de la loi spéciale de retour au travail, le projet de loi 178.

Nous contestons la constitutionnalité du projet de loi 178 en alléguant que la privation de l'exercice du droit de grève du personnel scolaire contrevient à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le droit de grève a été reconnu par la Cour suprême du Canada (CSC) lors d'une trilogie de décisions en 2015 où la CSC avait statué que les lois spéciales de retour au travail étaient une violation injustifiée de la *Charte*.

La contestation fondée sur la *Charte* vise un recours important : si le tribunal déclarait que le projet de loi 178 a violé de manière injustifiée des droits du personnel scolaire garantis par la *Charte*, la convention collective en vigueur serait réputée comme étant expirée et les parties entameraient de nouvelles négociations. Ce recours nous permettrait de maintenir les gains réalisés avec les nouvelles dispositions de l'actuelle convention collective tout

en entraînant son expiration avant la date normale. Si notre contestation fondée sur la *Charte* aboutissait, nous nous retrouverions en négociation comme nous l'avons été auparavant à la suite de l'expiration de notre convention collective. Il est important de préciser que nous ne serions pas en grève.

La réalité est que l'examen initial de cette requête prendra plusieurs années et qu'il y a de fortes chances que n'importe quelle décision soit interjetée par des appels. Le personnel scolaire des CAAT ne négociera donc pas de sitôt une autre convention collective.

Comme beaucoup d'entre vous le savent, les droits garantis par la *Charte* ne sont pas absolus et le gouvernement peut violer un droit garanti par la *Charte*, conformément à l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés* – pour autant que la violation puisse se justifier raisonnablement dans une société libre et démocratique. Le gouvernement doit, cependant, justifier la violation en montrant, entre autres choses, qu'elle porte le moins possible atteinte à la *Charte*. Dans notre cas, le gouvernement a autorisé la poursuite de la grève pendant cinq semaines – une période durant laquelle l'employeur a organisé un vote sur son offre, qu'il a perdu par un rejet impressionnant de 86 pour cent.

Dans les heures qui ont suivi l'annonce des résultats du vote, le gouvernement a exhorté les deux équipes de négociation à régler les questions en suspens en leur allouant une fenêtre de trois heures de négociation, faute de quoi il interviendrait pour mettre fin à la grève.

Le gouvernement a ensuite légiféré le retour au travail du personnel scolaire en adoptant le projet de loi 178. Notre nouvelle convention collective a donc été réglée par l'arbitrage des différends.

Il est difficile de prévoir la décision que rendra le tribunal concernant notre requête. Dans ces circonstances, la question que devra probablement trancher le tribunal est celle de savoir si le gouvernement a porté le moins possible atteinte à un droit du personnel scolaire garanti par la *Charte*.

Par exemple, le gouvernement aurait-il dû intervenir auprès de l'employeur pour lui ordonner de tenir un vote sur son offre bien plus tôt? Conformément à la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, le vote sur l'offre du Conseil doit avoir lieu avant la grève ou, au minimum, durant la première ou deuxième semaine de la grève.

Le gouvernement a négligé d'intervenir et n'a pas ordonné à l'employeur de tenir un vote sur son offre avant ou durant la grève. En raison de la position de force dans laquelle se trouvait le personnel scolaire après avoir rejeté massivement l'offre patronale, une autre question importante est de savoir si le gouvernement aurait dû allouer plus de temps aux parties afin qu'elles négocient librement.

Résolu à défendre le droit de grève du personnel scolaire, nous avons fermement dénoncé l'attitude du gouvernement qui n'a pas respecté la voix démocratique du personnel scolaire qui s'était exprimée lors du

vote sur l'offre de l'employeur. Notre contestation fondée sur la *Charte* montre à ce gouvernement et à tous les futurs gouvernements qu'ils ne peuvent pas violer impunément le droit de grève du personnel scolaire. Après ces cinq semaines de grève et le vote massif sur le rejet de l'offre patronale, le personnel scolaire était en véritable position de force pour négocier. Nous contestons

la constitutionnalité du projet de loi 178 que le gouvernement a adopté pour briser l'élan du personnel scolaire et l'ascendant qu'il avait pris durant la grève. Nous sommes fondamentalement opposés à la loi spéciale de retour au travail, qui a évité à l'employeur de subir les conséquences logiques de sa désastreuse stratégie de négociation.

Nicole Zwiers est présidente de la section locale 354 du SEFPO au Collège Durham et était vice-présidente de l'équipe de négociation 2017. À titre de coordonnatrice juridique des sections locales du personnel scolaire des CAAT, elle assure également le suivi de l'ensemble des décisions rendues relativement aux griefs dans tout le réseau.

Le scrutin de représentation du personnel scolaire contractuel : où en est-on?

Par Lynn Dee Eason

En octobre 2017, la Commission des relations de travail de l'Ontario a conduit un scrutin afin de permettre aux membres du personnel scolaire engagés à temps partiel et pour une durée limitée de voter pour se prononcer sur leur adhésion au SEFPO. Pour empêcher nos collègues contractuels d'être traités équitablement, le Conseil des employeurs des collèges, qui représente les 24 collèges, continue ses obstructions. Afin d'étouffer la voix démocratique du personnel scolaire contractuel, le Conseil soulève des objections d'ordre juridique à chaque étape du processus.

Soulignons le fait que nos collègues du personnel de soutien des collèges à temps partiel ont remporté leur bataille historique qui leur donne le droit d'être enfin représentés par le syndicat. La route a été longue et difficile, mais ils ont triomphé de toutes les embûches et ils sont en voie de négocier leur première convention collective. Le personnel scolaire contractuel mérite la même victoire.

C'est fondamentalement injuste que le Conseil continue de lutter contre la syndicalisation en utilisant de l'argent public qui devrait être investi dans la salle de classe. Afin que les membres du personnel scolaire contractuel ne soient pas les seuls à ne pas être représentés par le syndicat, les collègues pourraient reconnaître volontairement l'unité de négociation à temps partiel. Au lieu de gaspiller des ressources précieuses qui pourraient servir au financement de l'éducation, ils pourraient simplement permettre l'ouverture des urnes et laisser la démocratie suivre son cours. Mais ça ne semble pas les gêner de dépenser de l'argent pour payer de très coûteux cabinets d'avocats qui se démènent pour bâillonner le personnel de soutien et le personnel scolaire à temps partiel.

Il est impératif de continuer à communiquer avec nos collègues contractuels afin qu'ils soient au courant du travail qui est effectué en coulisses pour défendre leur cause. En partageant le hashtag #AllOfUsOrNoneOfUs au niveau local et provincial, nous

continuons à mettre en lumière nos valeurs fondamentales en matière de justice et d'équité.

Le 28 février dernier, de concert avec nos collègues universitaires de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario, nous avons tenu une journée d'action sur les médias sociaux pour demander justice pour le personnel scolaire contractuel. Par l'entremise de la page Facebook (*Contract Faculty Forward*) et de Twitter, avec le hashtag #Fairness4CF, nous avons défendu l'équité dans nos établissements d'enseignement postsecondaire.

Lynn Dee Eason est membre de l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT, ancienne présidente de la section locale 613 au Collège Sault et membre du Comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs.

Quoi de neuf pour le personnel scolaire à charge partielle?

Par Kevin MacKay

Bien que l'équipe de négociation n'ait pas été en mesure d'obtenir gain de cause pour toutes les revendications importantes du personnel scolaire à charge partielle durant cette ronde de négociation, la sentence rendue par l'arbitre Kaplan contient des gains importants pour le personnel scolaire à charge partielle. Le délai de présentation d'un contrat, la progression sur la grille salariale et la sécurité d'emploi constituent de véritables améliorations. Deux autres questions essentielles – les voies d'accès à l'emploi à temps plein et un salaire égal pour un travail égal – sont du ressort du groupe de travail provincial et du comité sur le projet de loi 148.

Passons en revue les changements ci-dessous.

Le délai de présentation d'un contrat – modifications de l'article 26.03 B

Notre équipe de négociation a présenté de solides arguments afin que le personnel scolaire à charge partielle soit avisé plus tôt de leurs affectations de travail. En dépit du rejet de notre proposition qui visait à faire en sorte que le personnel scolaire à charge partielle soit informé au moins deux semaines avant de commencer à travailler, l'arbitre Kaplan a ajouté un libellé à l'article 26.03 B, qui stipule que : « Le collègue devra s'efforcer de remettre tous les contrats avant le début de ceux-ci. » Il s'agit d'un pas dans la bonne direction, qui pourrait être amélioré à l'avenir.

La progression sur la grille salariale – modifications de l'article 26.10 C

La sentence Kaplan double la vitesse à laquelle le personnel scolaire à charge partielle progresse sur la grille salariale, réparant ainsi une injustice flagrante que l'équipe de négociation a fait ressortir avec insistance. Avant la sentence Kaplan, le personnel scolaire à charge partielle accumulait des crédits de service à raison d'un demi-mois de crédit pour chaque mois civil au cours duquel l'employé avait enseigné 30 heures ou plus. À la suite de la sentence Kaplan, le personnel scolaire à charge partielle accumule des crédits de service à raison d'un crédit d'un mois pour chaque mois civil au cours duquel l'employé enseigne 30 heures ou plus.

La sécurité d'emploi – 26.10 D et E

Résultant de la sentence Kaplan, les nouveaux articles 26.10 D et E constituent des améliorations importantes par rapport au précédent libellé sur l'ancienneté et devraient permettre d'assurer une véritable sécurité d'emploi au personnel scolaire à charge partielle. L'article 26.10 D crée un « registre » des cours et de l'ancienneté du personnel scolaire à charge partielle. Avant le 30 octobre de chaque année civile, l'employé à charge partielle doit faire part de son intérêt à être employé à charge partielle au cours de l'année civile suivante afin que son ancienneté soit prise en compte dans les affectations de travail.

Le nouvel article 26.10 E stipule que le collègue qui a besoin d'embaucher un employé à charge partielle pour enseigner un cours doit accorder la priorité à l'employé à charge partielle qui est déjà inscrit dans le département

au lieu d'embaucher un nouvel employé. En outre, dans le cas où deux employés à charge partielle auraient déjà enseigné le cours dans le département, l'employé qui compte le plus de service se verra accorder la priorité.

Ces nouveaux articles constituent un grand pas en avant pour la sécurité d'emploi du personnel scolaire à charge partielle. Pour toute question sur le fonctionnement du registre, veuillez contacter votre représentant syndical local. Il vous aidera à comprendre vos droits selon la nouvelle convention collective.

Merci!

Nous sommes reconnaissants aux centaines de membres du personnel scolaire à charge partielle de toute la province qui ont appuyé cette ronde de négociation en participant à l'établissement des revendications, à l'initiative *Contract Faculty Forward* et aux piquets de grève. C'est grâce à votre travail acharné et à votre détermination à vous engager avec votre syndicat et à faire entendre votre voix si nous avons réalisé des gains pour le personnel scolaire à charge partielle. Afin de bâtir un réseau collégial plus fort et plus équitable, nous espérons que vous renouvellerez et, même, renforcerez votre engagement syndical dans les années à venir.

Kevin MacKay est vice-président de la section locale 204 du SEFPO au Collège Mohawk, membre de l'Exécutif divisionnaire et de l'équipe de négociation 2017 du personnel scolaire des CAAT.

Mais qu'est-ce réellement qu'un « instructeur »?

Par Lynn Dee Eason

Vous avez peut-être remarqué que les médias font souvent référence aux « instructeurs » pour parler du personnel scolaire des collèges. C'était encore plus flagrant lors de la couverture médiatique de nos négociations et de notre grève en 2017. La majorité des collègues n'ont même pas d'instructeurs et vous vous êtes peut-être demandé qui sont-ils? Parmi les plus de 12 000 membres du personnel scolaire à temps plein (professeurs, instructeurs, conseillers et bibliothécaires), il y a moins de 50 instructeurs. Lorsqu'on examine le travail effectué par ces 50 instructeurs, on a même des raisons de questionner la désignation d'« instructeurs » qui leur a été donnée.

Le terme est couramment utilisé par des universités et des collèges privés, mais les « instructeurs » ont une définition de classe très particulière dans les collèges de l'Ontario et leur travail est étroitement défini dans notre convention collective :

La classification des instructeurs s'applique aux personnes qui enseignent sous la direction d'un professeur et dont les fonctions et les responsabilités se limitent à la prestation, à des groupes d'étudiants assignés, de cours préparés et conformes aux formats prescrits; et se limitent à l'enseignement visant l'acquisition d'aptitudes et de techniques de manipulation.

Le niveau de salaire d'un instructeur s'arrête à l'échelon 10 d'une échelle salariale distincte – plafonné à 68 842 \$ (en date de septembre 2016). Ceci correspond à l'échelon 7 de l'échelle des salaires des professeurs,

des conseillers et des bibliothécaires qui compte 21 échelons pour la même période de temps – un écart important.

Toutefois, en raison de la normalisation du terme, nombre de membres du personnel scolaire ne connaissent pas les différences significatives qui existent entre le travail et la rémunération et entre les classifications des professeurs et des instructeurs. Tous les deux enseignent, mais l'instructeur doit recevoir le curriculum, le matériel didactique, l'emploi du temps et les systèmes d'évaluation du professeur à qui on a assigné du temps pour élaborer ce matériel. L'enseignement qui est dispensé par un instructeur se limite à l'acquisition d'« aptitudes et de techniques de manipulation ». Un libellé qui peut être interprété diversement tant il est ambigu. Si une réflexion critique s'impose, est-ce au professeur de dispenser l'enseignement? Pensez, par exemple, au programme de formation au pilotage en vol où il faut sans cesse prendre des décisions cruciales et appliquer la théorie.

Afin d'économiser de l'argent, de nombreux collèges ont désormais recours à des instructeurs en raison de

leur classification sans se soucier des restrictions imposées à leurs fonctions. Des instructeurs – tant à temps plein qu'à charge partielle – sont actuellement contraints d'effectuer des tâches qui ne figurent pas dans leur définition de classe, qui ne correspondent pas à leur échelle salariale et d'élaborer leur propre matériel parce que la direction n'a pas attribué de temps à un professeur pour effectuer ce travail. Bien qu'il ne puisse pas reclasser des professeurs comme des instructeurs, un employeur peu scrupuleux pourrait utiliser le matériel de qualité, qui a été élaboré par des professeurs et qui figure sur les systèmes de gestion de l'apprentissage, pour le transférer à des instructeurs sous-payés. Si jamais vous voyez ceci se produire, parlez-en à votre représentant syndical local.

Lynn Dee Eason est membre de l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT, ancienne présidente de la section locale 613 au Collège Sault et membre du Comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs.



Merci!

Un dernier message de votre équipe de négociation

La ronde de négociation 2017 a marqué l'histoire du personnel scolaire des CAAT. C'est la première fois que nous faisons des progrès considérables depuis les modifications à la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges, qui avaient introduit de nouveaux délais et limites à notre négociation. À l'occasion de cette ronde, nous avons amélioré la communication et la transparence de notre division en établissant des lignes directrices pour communiquer avec les présidents de section locale, créé le Comité consultatif sur la négociation collective et tiré parti de la puissance des médias sociaux.

Peut-être que l'aspect le plus important, toutefois, est le fait que nous avons conduit nos négociations non pas pour combattre les concessions demandées par l'employeur, mais pour bâtir un meilleur réseau collégial pour l'ensemble du personnel scolaire et des étudiants. En dépit de l'hostilité du Conseil, de nos employeurs et de l'impitoyable loi spéciale de retour au travail imposée par le gouvernement, nous l'avons emporté. Bien que la sentence rendue par l'arbitre Kaplan ne réponde pas à toutes nos préoccupations, elle

reflète nettement notre vision pour un meilleur réseau collégial. Nous avons remporté des gains historiques sur la liberté académique pour tout le personnel scolaire, ainsi que des gains significatifs pour le personnel scolaire à charge partielle. Nous avons bloqué les tentatives de l'employeur qui voulait proroger le moratoire sur le dépôt de griefs concernant la dotation en personnel et nous avons obtenu la création d'un groupe de travail provincial qui est chargé de définir le réseau pour les 50 prochaines années. Nous avons également déposé une contestation fondée sur la Charte contre le gouvernement pour violation de notre droit à négocier notre convention collective.

Rien de tout cela n'aurait été possible sans la force et la solidarité sans faille dont vous avez fait preuve sur les piquets de grève. Tous les pas que vous avez accomplis, toutes les conversations que vous avez eues avec les étudiants, les amis, la famille et les voisins, nous ont permis de remporter cette victoire décisive. Le personnel scolaire compte des experts dans tous les secteurs

de l'économie. Grâce à notre force collective et à nos multiples talents, nous avons réussi à faire changer les choses de manière positive pour nous-mêmes et pour tous les travailleurs de cette province.

C'est à présent au tour du groupe de travail provincial de se mettre au travail. Le groupe de travail mis en place par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle a commencé à se réunir et votre présidente de l'équipe de négociation, JP Hornick, et votre président de l'Exécutif divisionnaire, RM Kennedy, siègent au comité directeur. Au sein de ce groupe de travail, nous ferons des recommandations avant l'élection provinciale de juin pour :

- établir un système de dotation en personnel qui permet d'accroître le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein et de réduire la précarité;
- créer un système de gouvernance collégiale qui permet au personnel scolaire et aux étudiants de participer à la prise des décisions académiques;



LA VOIX

du personnel scolaire

- améliorer le financement du réseau;
- revoir la charge de travail des conseillers et leur définition de classe afin d'améliorer la santé mentale des étudiants; et
- garantir les droits de propriété intellectuelle pour tout le personnel scolaire.

Afin de consolider nos acquis et de nous assurer que nos préoccupations seront prises en compte par le groupe de travail, nous devons continuer à travailler tous ensemble. Nous devons rester mobilisés et continuer à nous informer. En ce qui nous concerne, nous continuerons à vous donner des nouvelles des événements d'un bout à l'autre de la province, mais nous avons besoin de votre collaboration. Veuillez informer les dirigeants de votre section locale de tout qui se passe autour de vous. Restez forts et en contact. Ensemble, nous pouvons continuer à aller de l'avant et à bâtir un meilleur réseau pour nous tous.

Et merci encore à vous toutes et tous pour vos efforts incessants et votre soutien sans faille. Nous n'aurions pas réussi sans les efforts de chacune et de chacun d'entre vous.

En toute solidarité,

Votre équipe de négociation 2017

JP Hornick, présidente

Nicole Zwiers, vice-présidente

Darryl Bedford

Mona Chevalier

Kevin MacKay

Shawn Pentecost

Ravi Ramkissoonsingh



RM Kennedy, président
Kevin MacKay, vice-président
Martin Devitt
Lynn Dee Eason
JP Hornick



La distribution de cette publication a été autorisée par

Warren (Smokey) Thomas,
président du SEFPO.



divexcaata@gmail.com

Twitter: @caatfaculty Facebook: @OntarioCollegeFaculty

personnelscolairedescolleges.org