

## Message du Président

Permettez-moi de commencer en souhaitant un franc succès à l'équipe de négociation du personnel scolaire à la table en 2021. En ces temps incertains, je peux vous assurer que vous avez tout le soutien et l'accès aux vastes ressources de votre syndicat au fur et à mesure où nous allons de l'avant ensemble.

Nous nous sommes déjà opposés au Conseil des employeurs des collèges et nous le ferons de nouveau pour obtenir les milieux de travail que vous méritez et dispenser l'apprentissage en classe dont vos étudiants ont besoin pour réussir.

Nous avons travaillé ensemble à chaque étape depuis la ronde de 2017, y compris pour mener une grève significative, et nous travaillerons de nouveau à l'unisson et en toute solidarité cette fois aussi.

L'ensemble de nos 170 000 membres sont à vos côtés. Votre combat est leur combat.

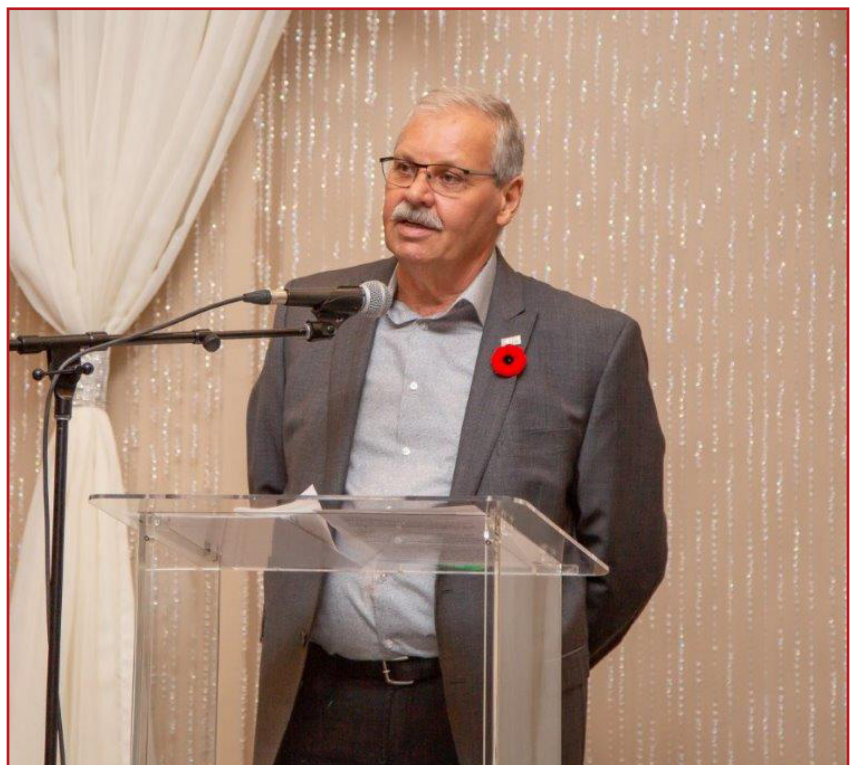
Merci à tous les membres de l'équipe d'être montés au créneau durant ces temps difficiles. Votre leadership est plus que jamais nécessaire.

En toute solidarité,



Warren (Smokey) Thomas

Président de l'OPSEU/SEFPO





## Négocier en période de pandémie

En novembre dernier, des membres du personnel scolaire des collèges de tout l'Ontario se sont réunis pour élire l'équipe de négociation qui les représentera à la table, l'année prochaine, en face du Conseil des employeurs des collèges (le Conseil). Dans ce bulletin de négociation, vous trouverez les courtes biographies des nouveaux membres de votre équipe de négociation, ainsi que le calendrier des différentes étapes de notre prochain cycle de négociation.

Lors de notre Conférence de prénégoiation, nous avons également abordé les problèmes spécifiques auxquels nous serons confrontés en négociant durant une pandémie et en étant aux prises avec une loi gouvernementale (projet de loi 124), qui fixe un plafond de un pour

cent sur tous les gains relatifs aux salaires et aux avantages sociaux dans le secteur public. Des contestations fondées sur la Charte ont déjà été déposées pour s'opposer à cette loi coercitive. En attendant, le personnel scolaire est confronté à d'autres problèmes graves autres que les salaires et les avantages sociaux.

L'enseignement en ligne a mis en évidence la nécessité d'améliorer les conditions de travail du personnel scolaire – le temps consacré à l'élaboration/la gestion des programmes d'études en ligne, à l'enseignement et aux évaluations, est bien plus long que pour les cours traditionnels dans une salle de classe.

En effet, pour aider les étudiants à réussir dans ces conditions on ne doit pas seulement

# BULLETIN

## DU PERSONNEL SCOLAIRE DES COLLÈGES

Publié par la Division du personnel  
scolaire des collèges de  
l'OPSEU/SEFPO



apprendre à maîtriser les nouvelles technologies, mais on doit également consacrer davantage de temps à soutenir les étudiants et de manière plus constante. Le personnel scolaire doit pouvoir participer activement à la prise de décisions et à toutes les étapes des discussions concernant la meilleure façon de faire la transition vers un enseignement et un apprentissage en ligne. Nous n'avons jamais eu autant besoin de la gouvernance partagée que pendant cette pandémie.

De même, la situation des conseillers, qui a considérablement évolué, a fait ressortir la nécessité de revoir les tâches et les attentes dans la définition de classe, et d'avoir des lignes directrices claires pour consigner la charge de travail des conseillers et des bibliothécaires.

L'explosion des problèmes de santé mentale chez les étudiants démontre de surcroît la nécessité que chaque collège dispose d'un nombre adéquat de conseillers à temps plein et de bibliothécaires expérimentés et à temps plein pour aider ces étudiants à accéder aux ressources et services dont ils ont besoin et les soutenir dans ce nouvel environnement d'apprentissage.

Bien qu'il s'agisse d'une pratique pédagogique courante et nécessaire pour répondre aux accommodements des étudiants, ainsi qu'aux besoins des étudiants internationaux qui étudient actuellement de l'étranger, l'enregistrement des cours doit s'accompagner de la protection de la propriété intellectuelle du personnel scolaire. La créativité et l'innovation dont on nous demande de faire preuve dans la salle de classe doivent être contrebalancées par des droits qui nous garantissent que notre travail n'est ni mal utilisé ni vendu à des intérêts privés.

Nos collègues du personnel scolaire contractuel – syndiqués et non syndiqués – ont subi des mises à pied, ce qui a creusé un peu plus les inégalités durant cette période. C'est pourquoi toutes les négociations doivent inclure une meilleure sécurité d'emploi, une protection de la charge de travail équivalente à celle du personnel scolaire à temps plein et une protection contre les manipulations des contrats, qui visent à les empêcher d'accéder à des postes à temps plein. La capacité du syndicat à déposer des griefs pour les violations de la convention collective, qui sont trop risqués pour que les membres du personnel scolaire contractuel puissent le faire à titre individuel, est un autre élément important et nécessaire pour améliorer leurs conditions de travail. Les problèmes rencontrés par le personnel scolaire à charge partielle définissent le cadre du système : notre sécurité et notre force seront toujours étroitement liées à la situation des membres du personnel scolaire les plus précaires. Améliorer les conditions du personnel scolaire contractuel nous protège tous.

D'une certaine manière, les attaques des employeurs de ces trois dernières années nous permettent de mieux mesurer les gains que nous avons réalisés lors de notre dernière ronde de négociations. Et nous pouvons ainsi déterminer le langage (le libellé) dont ils ont le plus peur. Nous avons fait des progrès considérables dans notre convention collective à la suite de notre grève historique de cinq semaines :

- Nous avons doublé la vitesse avec laquelle les membres à charge partielle obtiennent des crédits de service et nous avons commencé le processus visant à améliorer la sécurité d'emploi.
- Nous avons ajouté, pour la première fois, un libellé sur la liberté académique.



- Nous avons entamé des négociations obligatoires sur l'équité salariale.
- Et nous avons obtenu la mise en place d'un puissant groupe de travail provincial et multilatéral pour aborder les questions de l'emploi/du personnel précaires, des droits de propriété intellectuelle, de la gouvernance collégiale et de l'examen de la classification des conseillers.

Ne vous méprenez pas : de 2017 jusqu'à mi-2018, nous avons continué à nous appuyer sur l'élan que nous avons créé durant nos négociations. Cet élan s'est fondé sur la solidarité sans précédent dont les membres avaient fait preuve et sur la force que nous avons développée durant cette ronde. C'est notre solidarité qui a forcé la main de l'employeur. Nous pouvons aujourd'hui mesurer notre force par l'intensité de la riposte.

Nous avons effectué le travail préparatoire de 2017 en ayant un œil vers l'avenir. Le groupe de travail provincial se fondait sur notre expérience réussie avec des modèles semblables qui nous avaient permis d'obtenir des changements dans le système concernant la charge de travail et les membres à charge partielle. Même s'il est imparfait, le registre constitue une nouvelle étape vers une meilleure sécurité d'emploi pour les membres à charge partielle. Les sous-comités où l'on discute des questions touchant les conseillers et la propriété intellectuelle constituent des pas en avant. La négociation est un travail de longue haleine, et pour chaque pas en avant, le Conseil et les collèges respectifs tenteront de nous faire reculer de deux pas.

Je peux affirmer aujourd'hui que notre division est plus forte aujourd'hui, et qu'elle est dans

une position plus forte pour négocier, qu'elle ne l'était en 2017.

Ces dernières années, nous avons engagé et consolidé des processus visant à améliorer l'engagement des dirigeants et des membres, notamment grâce à des changements à nos procédures de négociation, à l'établissement de nouveaux processus de consultation/ d'engagement de nos membres, aux réunions divisionnaires et formations annuelles, et au nouveau projet d'organisation de la force du personnel scolaire. Notre dernière ronde a constitué un exemple révélateur pour le personnel de l'enseignement postsecondaire partout au Canada, et nombre d'entre eux, y compris la *Brock University Faculty Association*, continuent, même aujourd'hui, à faire des progrès dans leurs propres négociations.

Nous n'avons jamais cessé de négocier au niveau provincial. Bien que de nombreux membres du personnel scolaire se sentent fatigués et usés à cause de l'employeur et des conditions de travail en période de pandémie, nous savons toutes et tous que des changements s'imposent. Sommes-nous fatigués? Oui, sans exception, nous sommes toutes et tous épuisés. Sommes-nous prêts à relever tous les nouveaux défis? Oui, sans l'ombre d'un doute. Nous avons les connaissances et les talents nécessaires pour aller de l'avant lors de cette ronde. Et à mesure que nous nous impliquons et que nous avançons ensemble sur le même chemin, nous trouverons en nous des réserves d'énergie que nous ne soupçonnions même pas.

Ces prochains mois, on vous demandera d'assister à vos réunions d'établissement des revendications locales afin de définir les priorités de votre section locale pour cette

# BULLETIN

## DU PERSONNEL SCOLAIRE DES COLLÈGES

Publié par la Division du personnel  
scolaire des collèges de  
l'OPSEU/SEFPO



ronde. Avant cela, nous vous enverrons également un sondage général des membres qui permettra de savoir ce que les membres du personnel scolaire de la province considèrent comme important pour l'avenir. Nous vous enverrons également des mises à jour et des recherches concernant les principaux enjeux auxquels vous êtes confrontés. Merci de prendre le temps de vous engager : votre participation et vos connaissances sont essentielles à notre réussite. C'est vous, avec tous vos collègues, qui choisirez la voie que nous allons suivre durant les prochains mois.

Nous vous invitons à commencer dès maintenant à réfléchir à ce qui doit changer dans vos conditions de travail – dans les conditions d'apprentissage de vos élèves – aux changements qui sont nécessaires face à l'enseignement à distance en situation d'urgence. Nous vous demandons également de réfléchir à l'avenir et d'imaginer ce que nous devons faire pour créer un réseau collégial public de haute qualité en Ontario.



JP Hornick, présidente  
Équipe de négociation du personnel  
scolaire des CAAT

Du point de vue de notre employeur, ce n'est jamais le moment de négocier. Il n'y a jamais assez d'argent. Ce n'est jamais le bon moment pour s'attaquer à la précarité et aux inégalités. Il ne trouve jamais une bonne raison d'améliorer les conditions de travail. Du point de vue du personnel scolaire, chaque ronde est le bon moment pour négocier. Il n'y a jamais de mauvais moment pour améliorer le système.

Notre solidarité, c'est notre force. Elle provient de l'expertise de nos collègues, de notre expérience avec nos étudiants et de notre conviction que le personnel scolaire sait mieux que personne ce qu'il faut faire pour améliorer les collèges. Ensemble, nous décuplerons notre force à la table de négociation.

Solidairement,

JP Hornick, présidente

Équipe de négociation du personnel scolaire  
des CAAT

# Que se passe-t-il ensuite?

## Le cheminement des revendications du personnel scolaire jusqu'à la table de négociation

<b>Étape 1 : la Conférence de pré-négociation</b>	Les 20 et 21 novembre derniers, les délégués, les suppléants et les observateurs des 24 collèges se sont réunis pour élire les membres de leur équipe de négociation, discuter des procédures de négociation collective et faire le point sur les enjeux les plus importants que nous devons surmonter. Au cours de cette réunion, sept membres ont été élus à l'équipe de négociation, ainsi que deux membres suppléants à titre de remplaçants, en cas de besoin.
<b>Étape 2 : le sondage des membres</b>	On demandera à tous les membres de remplir un sondage en janvier afin de cerner les enjeux communs dans l'ensemble de la province. Les résultats seront compilés et envoyés à l'équipe de négociation. L'équipe présentera ensuite les résultats aux réunions d'établissement des revendications des sections locales afin de faciliter la prise de décision. Les sondages doivent être envoyés au siège social au plus tard le 15 janvier 2021.
<b>Étape 3 : la réunion d'établissement des revendications des sections locales</b>	Entre le 1er février et le 1er mars, chaque section locale, dans chaque collège, tiendra sa propre réunion d'établissement des revendications, où les membres du personnel scolaire auront la possibilité de proposer les modifications à apporter à la convention collective et de voter leur approbation. Vous avez ainsi l'occasion de faire des suggestions pour améliorer vos conditions de travail dans les collèges. Lors de la réunion provinciale d'établissement des revendications finales, les seules propositions qui seront prises en considération sont celles qui ont été faites par un membre du personnel scolaire et qui ont été adoptées par la section locale du syndicat lors d'une de ces réunions.
<b>Étape 4 : la réunion provinciale d'établissement des revendications finales</b>	Les 9 et 10 avril, les délégués élus de chacun des 24 collèges se réuniront de nouveau, cette fois pour classer par ordre de priorité les revendications soumises par les sections locales et pour voter afin de choisir celles qui seront proposées. L'équipe de négociation présentera ces revendications à l'employeur à la table de négociation.
<b>Étape 5 : la négociation collective</b>	La première date à laquelle on peut envoyer l'avis de négociation est le 2 juillet. Par la suite, les équipes de négociation du syndicat et de l'employeur se réuniront pour négocier les modifications à apporter à la convention collective. La convention collective actuelle expire le 30 septembre 2021.

## L'équipe de négociation 2020-2021



JP

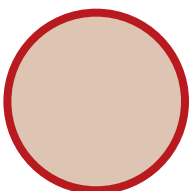
JP Hornick (présidente) – Elle/la; iel/illes

JP est la déléguée syndicale en chef de la section locale 556 (George Brown) et ancienne présidente de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT en 2017.

JP est coordonnatrice à la School of Labour Collège George Brown et elle a été membre et présidente de l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT.

En plus d'enseigner des cours dans le domaine du travail, JP a également été déléguée à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Militante de longue date pour la justice sociale et syndicale, JP travaille dans le réseau des collèges de l'Ontario depuis 1997, où elle a occupé un poste contractuel avant de devenir professeure à temps plein.

Professeure et déléguée syndicale expérimentée, JP s'efforce d'apporter une perspective sociale et progressiste aux étudiants et aux travailleurs par le biais d'ateliers, de formations et d'activités communautaires.



Jonathan

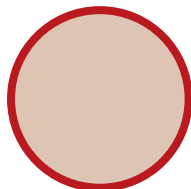
Jonathan Singer (vice-président) – il/le

Jonathan a été pendant longtemps président de la section locale 560 de l'OPSEU/SEFPO au Collège Seneca et il occupe actuellement le poste de vice-président (Équité). Il enseigne à la School of English and Liberal Studies depuis 13 ans.

Au sein de la Division du personnel scolaire des CAAT, il a occupé des postes tels que membre de l'ExDiv, délégué à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et membre de l'équipe de négociation en 2014.

Après des études supérieures en Californie, il est revenu à Toronto et a commencé à travailler au sein du réseau collégial de l'Ontario à titre de professeur à charge partielle au Collège Centennial. Là-bas, il avait participé à la réussite d'une campagne syndicale visant à créer le premier syndicat d'assistants à l'enseignement dans une université publique aux États-Unis.

Jonathan est aussi le créateur et le gestionnaire du blogue One Ontario College Prof. Il écrit également des articles qui sont publiés dans Workplace: The Journal of Academic Labour. L'an dernier, Jonathan a obtenu un certificat dans la résolution des différends de l'Université York.



Ravi

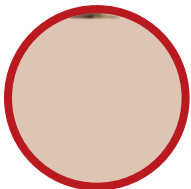
Ravi Ramkissoonsingh – il/le

Ravi enseigne dans le réseau collégial de l'Ontario depuis janvier 2003. Avant d'être engagé comme professeur à temps plein au Collège Niagara, en août 2006, il a occupé des postes de professeur de psychologie à temps partiel, à charge partielle et engagé pour une période limitée au Collège Mohawk, de 2003 à 2006.

De plus, il a été coordonnateur à la School of Academic and Liberal Studies à 2017. Vice-président de la section locale 242 de 2015 à 2019, il en est le président depuis 2019.

Durant ses mandats au sein du Comité exécutif local, Ravi a siégé au Groupe de révision de la charge de travail du collège, au Comité de stabilisation de l'emploi du collège, au Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail et au Comité mixte syndicat-collège. Au niveau provincial, il siège actuellement au Comité mixte d'établissement du calendrier de règlement des griefs et il a été membre de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT en 2017.

Il se réjouit d'avoir été élu au sein de l'équipe de négociation 2021 et il a hâte de relever les défis à venir lors de la prochaine ronde de négociations contractuelles.



Rebecca

Rebecca Ward – elle/la

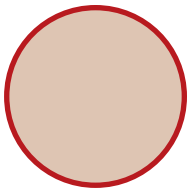
Rebecca est présidente de la section locale 732 et coordonnatrice/professeure au Collège Confederation. Elle fera profiter l'équipe de négociation de l'expérience qu'elle a acquise grâce à son travail visant à promouvoir l'action collective dans la région du nord-ouest de la province.

En tant que militante, Rebecca lutte pour défendre les principes d'équité et de stabilité d'emploi et combattre le racisme envers les Autochtones au niveau de sa section locale. Elle a négocié de nombreux accords locaux dans un contexte politique difficile. Elle a mené des négociations et des arbitrages concernant l'enseignement à distance et les charges de travail, et elle possède également de l'expérience concernant les processus de prise de décisions par consensus.

Rebecca est présidente depuis 2017, mais elle défend les droits des jeunes les plus ciblés de la province depuis 20 ans. Elle a présidé le Comité mixte syndicat-collège, le groupe de révision de la charge de travail et le Comité de stabilisation de l'emploi du collège.

Elle est connue pour être une dirigeante intrépide, tenace, intègre et passionnée. Membre du personnel scolaire à temps plein du collège depuis 12 ans, elle travaille également dans le domaine universitaire en tant que chargée de cours à contrat. Ses compétences et son expérience seront un atout pour l'équipe de négociation.





Kathleen

Kathleen Flynn – elle/la

Professeure à temps plein, Kathleen Flynn enseigne des cours de sciences sociales dans les programmes d'éducation générale et d'arts généraux et de sciences au Collège Durham.

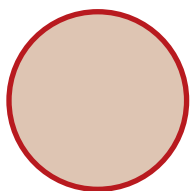
Elle est vice-présidente par intérim de la section locale 354 et a assumé plusieurs autres rôles, comme celui de déléguée et de déléguée en chef. Elle siège au groupe de révision de la charge de travail, au Comité mixte syndicat-collège et au Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.

Kathleen travaille dans le réseau des collèges de l'Ontario depuis 2012 et a occupé divers postes au sein du membre du personnel scolaire, notamment à temps partiel, à charge partielle et à temps plein. À titre d'enseignante de la maternelle jusqu'à la 12e année dans les écoles primaires et secondaires, de professeure au collège et d'institutrice contractuelle à la Faculté d'éducation, elle possède plus d'une décennie d'expérience dans l'enseignement et le développement des programmes d'études dans les formats face à face, hybride et en ligne (synchrone et asynchrone) à tous les niveaux de l'éducation en Ontario.

Grâce à son expérience dans les salles de classe de l'Ontario, de la maternelle jusqu'à l'enseignement postsecondaire, Kathleen a un aperçu unique des lacunes en matière d'éducation et des carences pédagogiques qui existent dans le système d'éducation et qui engendrent des problèmes de charge de travail nouveaux et continuels pour le personnel scolaire des collèges.

Dans ses rôles d'enseignante en ligne et de militante syndicale enthousiaste, elle constate que ses domaines de recherche associent souvent sa passion pour les questions d'équité et de l'apprentissage avec les technologies numériques.

Kathleen a hâte de continuer à assumer son rôle d'évaluatrice régionale pour les Prix du Premier ministre pour l'excellence dans l'enseignement et de s'acquitter de son nouveau rôle de membre de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT!



Shawn

Shawn Pentecost - il/le

Shawn est trésorier de la section locale 415. Il a été membre de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT en 2017. Il est coordonnateur/professeur au Collège Algonquin, campus de Pembroke.

Shawn apporte une expertise précieuse à l'équipe de négociation dans les domaines de l'analyse financière, de la communication interpersonnelle, de la dynamique de groupe et de la gestion des conflits.

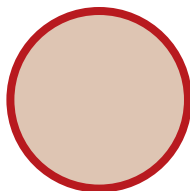
À titre de militant syndical, Shawn se bat pour les droits et principes syndicaux au niveau local et provincial depuis plus de 15 ans.

Il est connu pour sa créativité dans la résolution de problèmes et la recherche de consensus. Shawn se réjouit de travailler avec l'équipe pour tirer parti des gains obtenus lors de la ronde de négociation 2017.

# BULLETIN

## DU PERSONNEL SCOLAIRE DES COLLÈGES

Publié par la Division du personnel  
scolaire des collèges de  
l'OPSEU/SEFPO



Michelle

Michelle Arbour – elle/la

Michelle est avocate et membre en règle du Barreau de l'Ontario. Depuis huit ans, elle enseigne à la School of Business and International Education au Collège Lambton de Sarnia.

Michelle est présidente de la section locale 125. Elle a été déléguée syndicale au collège avant d'assumer le rôle de présidente.

Depuis 2012 qu'elle travaille dans le réseau des collèges de l'Ontario, Michelle a occupé divers postes, notamment professeure contractuelle, professeure à temps plein, et même coordonnatrice de divers programmes.

Elle siège au groupe de révision de la charge de travail et au Comité mixte syndicat-collège depuis 2018, et dernièrement au Comité de stabilisation de l'emploi du collège.

Elle se réjouit d'être membre de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT et elle a hâte d'entamer la prochaine ronde de négociations contractuelles.



Pour communiquer avec l'ExDiv des collèges, veuillez  
envoyer un courriel à : [divexCAATA@gmail.com](mailto:divexCAATA@gmail.com)

Retrouvez-nous sur Facebook :

[www.facebook.com/OntarioCollegeFaculty](http://www.facebook.com/OntarioCollegeFaculty)

Suivez-nous sur Twitter : [@CAATfaculty](https://twitter.com/CAATfaculty)