



Bonjour aux délégués à la RAAP, membres à vie et invités. Bienvenue à la 98<sup>e</sup> Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale.

Bien des choses se sont produites depuis la tenue de la présente assemblée l'an dernier. Depuis ce temps, deux campagnes de très grande envergure axées sur la peur, l'intolérance et la xénophobie ont triomphé sur la scène internationale sous la forme du scrutin sur le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (*Brexit*) et de l'élection de Donald Trump aux États-Unis. Nous avons terminé 2016 et sommes entrés en 2017 dans un monde totalement instable, un monde que presque personne n'aurait pu prévoir un an plus tôt. En fait, la prévisibilité et la stabilité commencent à apparaître comme des notions charmantes du passé, alors que nous écoutons chaque jour les nouvelles provenant du Sud de la frontière, nouvelles qui ressemblent de plus en plus au théâtre de l'absurde à mesure que le mandat présidentiel de Donald Trump se déroule.

Nous sommes à un moment de l'histoire où l'incertitude est le climat et personne ne sait réellement ce qui se passera. Un moment qui est susceptible de se transformer en une période très sombre. En tant qu'éducatrices et éducateurs, nous savons que l'éducation publique est l'un des meilleurs outils ou services publics jamais imaginés pour trouver notre chemin dans l'obscurité et éclairer la voie à suivre. Les victoires de *Brexit* et de Donald Trump sont des signes d'isolement, de nations qui se détournent de la communauté mondiale et qui se replient sur elles-mêmes. Mais nous savons que ce n'est pas le moment de se cacher derrière nos propres murs. C'est le moment de maintenir et de renforcer nos nombreux liens internationaux qui nourrissent les valeurs de l'éducation publique et de la justice sociale et en font la promotion.

Nous avons des relations de longue date avec le personnel enseignant des écoles rurales de la Bolivie et nous sommes fiers d'avoir soutenu leurs efforts visant à accroître la capacité syndicale grâce à l'école de formation syndicale à Cochabamba, que nous continuons de financer avec la Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique.

Nous avons aussi une relation durable avec le Syndicat démocratique des enseignants d'Afrique du Sud ou SADTU, avec qui, au fil des ans, nous avons souvent partagé nos expériences en matière de formation en milieu de travail et de représentation syndicale.

Et nous poursuivons notre travail exceptionnel avec FECODE, le syndicat national des enseignants de la Colombie. Plus récemment, nous avons aidé, grâce à Co-Dev Canada, à la mise en place d'un projet pédagogique pour la période suivant le conflit, conçu pour veiller à ce que les écoles demeurent des zones de paix dans un pays qui sort tout juste d'une guerre civile qui a duré 52 ans. Nous devons aussi nous rappeler que Julian Mauricio Lozano, ancien président du syndicat des travailleurs en éducation et trésorier actuel de la *Colombian Trade Union Congress*, dans la province de Cali, était l'un de nos conférenciers l'an dernier et qu'il s'est adressé à cette assemblée.

Grâce à cette solidarité internationale au cours des années, qui comprend notre participation à la Coalition trinationale avec les enseignantes et enseignants mexicains et américains, nous en

sommes venus à reconnaître et à apprécier que peu importe notre langue de travail et quel que soit le climat politique, les éducatrices et éducateurs de partout ont les mêmes buts et les mêmes passions pour l'action collective, pour le syndicalisme et pour la justice sociale.

Nous apprenons de nos relations internationales que nous ne devons jamais nous reposer sur nos lauriers. Au cours de la dernière année au Mexique, des centaines d'enseignantes et d'enseignants ont été congédiés et certains d'entre eux ont même été emprisonnés pendant des mois uniquement pour avoir manifesté pacifiquement contre les politiques régressives en matière d'éducation de leur gouvernement. Nous regardons ces gouvernements étrangers et nous aimerions croire que des tactiques comme celles-là ne seraient jamais tolérées ici au Canada.

Mais il y a ceux qui se portent candidats aux élections et dont les motivations quant à l'éducation publique ne sont pas tellement différentes de celles que nous voyons au Mexique, en Colombie et aux États-Unis, des politiciens qui ne croient pas aux services publics. Des politiciens qui aimeraient bien transformer l'éducation et la commercialiser. Des politiciens qui voient nos droits de négociation non pas comme une garantie constitutionnelle, mais comme un obstacle gênant. N'oublions pas que le favori actuel dans la course à la direction du Parti conservateur du Canada a affirmé publiquement qu'il voulait rendre les syndicats illégaux et jeter en prison les membres des syndicats.

Et c'est précisément à cause de personnes comme Kevin O'Leary, Kellie Leitch et d'autres ayant le même genre de programme, que nous devons entretenir une coalition forte avec le mouvement syndical à la grandeur du Canada.

Par notre affiliation avec le Congrès du travail du Canada, nous nous sommes tenus coude à coude avec les autres syndicats pour remporter des victoires importantes comme l'interdiction d'utiliser de l'amiante dans les nouveaux projets de construction et les premières grandes améliorations au Régime de pensions du Canada en plus de 40 ans.

L'an dernier, nous avons fait front commun avec d'autres syndicats des quatre coins du pays pour recueillir plus de 300 000 \$ afin de soutenir l'établissement des réfugiés syriens. Je vous invite tous à visiter le présentoir de réalité virtuelle du CLC sur l'expérience des réfugiés qui est installée dans le foyer, à l'extérieur, près des escaliers roulants. Je pense que vous le trouverez à la fois touchant et troublant. Nous ne devons pas oublier qu'il s'agit d'une crise humanitaire continue. Le monde vit encore la crise des réfugiés la plus grande depuis la Seconde Guerre mondiale. C'est pour cette raison que nous continuons, en votre nom, à faire des dons chaque année pour venir en aide aux réfugiés.

La toute dernière lutte que nous avons entreprise par le biais du CTC, et c'est aussi une lutte très importante, porte sur un régime national d'assurance-médicaments de qualité, pas seulement pour les membres des syndicats, mais pour tous les citoyens du Canada. Un programme universel complet qui donnera l'accès à tous les Canadiens et Canadiennes à des médicaments sur ordonnance selon leurs besoins et non leur capacité de payer.

Cette année, l'assemblée triennale du CTC se tiendra ici à Toronto en mai et OSSTF/FEESO y assistera avec un contingent complet de délégués. Nous sommes touchés que Hassan Yussuff, président du CTC, se joigne à nous pour le banquet de demain soir et j'ai le plaisir d'annoncer qu'OSSTF/FEESO l'appuiera alors qu'il briguera un deuxième mandat à la présidence.

C'est avec fierté que je constate que même si nous sommes relativement petits par rapport à certains grands syndicats nationaux et internationaux affiliés au CTC, au fil des ans, notre influence dépasse les limites de notre statut quand il s'agit d'activisme syndical dans nos collectivités. De fait, les membres d'OSSTF/FEESO occupent à l'heure actuelle le rôle de présidence de dix des 41 conseils locaux et de district du travail en Ontario. C'est le quart des présidences des conseils du travail de la province et c'est très impressionnant. Certaines de ces présidences du conseil du travail sont ici en tant que déléguées, substituts ou invitées et je leur demande de se lever et de se faire reconnaître.

En Ontario, nous continuons de collaborer avec la Fédération du travail de l'Ontario sur diverses initiatives. Patti Coates, fière membre au District 17 d'OSSTF/FEESO, est l'actuelle secrétaire-trésorière de la FTO et elle inspire énormément de respect pour le travail qu'elle accomplit.

Ce n'est un secret pour personne que lorsque Patti a été élue, avec le président Chris Buckley et le vice-président exécutif Ahmad Gaied, la FTO se portait plutôt mal. Toute l'équipe de direction a accompli un travail extraordinaire pour mettre de l'ordre à la FTO et le mouvement syndical partout en Ontario profite de leur travail remarquable.

L'initiative la plus importante sur laquelle nous travaillons avec la FTO est la campagne *Make it Fair*. Depuis presque deux ans, grâce au travail acharné de nos membres des conseils locaux du travail dans la province ainsi que de nos dirigeants locaux et de notre personnel au Bureau provincial, nous avons lutté pour que l'examen de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* et de la *Loi sur les normes d'emploi* entrepris par le gouvernement se traduise par un milieu de travail moderne, centré sur les travailleurs et favorable aux syndicats en Ontario. « L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail » est vraiment une chance unique qui se présente une fois par génération d'apporter des modifications législatives constructives pour les travailleuses et travailleurs ontariens.

Il peut être facile pour nous d'oublier que la grande majorité, pas moins de 70 pour cent, des travailleuses et travailleurs ontariens ne bénéficient pas de la protection d'un syndicat. Ils comptent sur la *Loi sur les normes d'emploi*, une mesure législative désuète qui n'a pas été révisée depuis 1990, pour régir leurs relations de travail avec leurs employeurs. Cela signifie habituellement pas de congé de maladie rémunéré, peu ou pas d'accès aux avantages sociaux et des salaires au niveau du seuil de pauvreté. La Loi n'a tellement pas de mordant qu'elle permet en fait aux employeurs sans scrupules de classer leurs travailleurs comme des « entrepreneurs indépendants » plutôt que des employés, ce qui autorise ces employeurs à contourner les normes minimales entre autres sur les congés payés et les heures supplémentaires.

Nous, du mouvement syndical, croyons qu'un emploi devrait sortir les travailleurs de la pauvreté et non les y enraciner. Pour cette raison, nous et les autres affiliés syndicaux avons déposé des mémoires officiels et avons continué à exercer des pressions non seulement pour un salaire minimum plus élevé, mais pour des congés de maladie rémunérés et pour des règlements plus sévères qui ne permettraient pas aux employeurs de traiter abusivement leurs travailleurs.

Le meilleur moyen pour les travailleurs de protéger leurs droits est d'adhérer à un syndicat et les syndicats ontariens ont dit au gouvernement qu'il est temps de réviser la *Loi sur les relations*

*de travail de l'Ontario* pour faciliter l'adhésion des travailleurs à un syndicat sans être intimidés par l'employeur, la conservation de leur syndicat une fois accrédité et l'obtention de leur première convention. C'est Mike Harris qui a imposé des règles rendant beaucoup plus difficiles aux employés d'adhérer à un syndicat et, depuis ce temps, le nombre d'accréditations syndicales réussies en Ontario n'a pas cessé de diminuer.

C'est pourquoi nous avons dit au gouvernement Libéral qu'après 22 ans en vertu des règles de Mike Harris, il est temps de remettre en place l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion et de fournir un accès plus facile à l'arbitrage lorsque les employeurs refusent de négocier une première convention collective.

Nous nous impliquons dans ce genre de campagnes pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le mouvement syndical est aussi un mouvement de justice sociale ayant une fière et longue tradition de lutte pour les droits et la sécurité de tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non.

Mais il existe une autre réalité que nous devons connaître. Selon un vieux proverbe, une marée montante fait tanguer tous les bateaux et cela pourrait être absolument vrai. Mais dans la conjoncture économique, il serait plus juste de dire qu'une course à l'abîme entraîne tout le monde dans sa chute. Si les tendances actuelles vers l'emploi précaire mal rémunéré se poursuivent, les syndiqués ayant un emploi stable, un salaire décent, de bons avantages et des pensions garanties deviendront de plus en plus isolés dans un monde où la très grande majorité des travailleurs n'ont rien de cela. Dans les récentes rondes de négociation, nous avons senti la pression intense exercée par les employeurs désireux d'éliminer des dispositions que nous avons négociées durant des décennies. Dans la dernière ronde de négociation, OSSTF/FEESO a mené la lutte pour protéger les conditions de travail dans le milieu de l'éducation pendant que les autres syndicats nous emboîtaient le pas. Ce sont nos membres qui se sont retrouvés sur la ligne de piquetage, résistant aux employeurs qui voulaient dépouiller nos conventions collectives, diminuer nos conditions de travail et réduire notre professionnalisme. Cette lutte a été longue et épuisante, mais nous avons défendu nos conventions collectives et avons obtenu d'importants gains.

Mais il ne faut pas se faire d'illusions. Les pressions qui ont été exercées sur nous pendant la dernière ronde de négociation ne feront que s'aggraver si le modèle d'emploi accepté dans tous les secteurs économiques poursuit son déclin vers l'insécurité, l'instabilité, de faibles salaires et des droits minimaux pour les travailleurs. Dans le mouvement syndical, nous ne sommes pas seulement les mieux placés pour mener la résistance contre ces tendances à la baisse, mais c'est dans notre intérêt de le faire.

Chacune et chacun de vous peut aider en ce moment. Sur votre table, vous trouverez une carte postale intitulée « Vous pouvez faire en sorte que les Ontariens aient un TRAVAIL DÉCENT! » Il y a aussi un prospectus qui donne plus de renseignements sur la campagne. Prenez quelques minutes ce matin pour remplir la carte postale et aidez-nous à réitérer le message aux députés provinciaux. Des boîtes se trouvent près de la sortie pour retourner vos cartes postales remplies. Si vous souhaitez ramasser des cartes et des prospectus additionnels pour les apporter dans votre district, je vous encourage à le faire en vous rendant à la table du CCAP.

Mais tout comme il est important pour nous de toujours être au courant et de s'impliquer dans les enjeux provinciaux, nationaux et internationaux, car la très grande majorité du travail que

nous accomplissons en tant que Fédération est axée sur nos membres et, dans ce domaine, il y a eu un certain nombre d'avancées et de réalisations notables au cours de la dernière année.

À la RAAP de l'an dernier, nous attendions toujours une décision sur la contestation de la *Loi 115* en vertu de la Charte. Cette décision a été rendue un peu plus d'un mois après et a pris la forme d'une victoire éclatante pour OSSTF/FEESO et les autres syndicats qui ont participé à la contestation.

Pratiquement tout ce que nous et les autres syndicats avons dit au sujet de la *Loi 115* s'est retrouvé dans la décision du juge. Le juge Lederer a fait savoir par écrit que le gouvernement avait violé nos droits de liberté d'association et notre droit à une libre négociation collective en « créant une situation qui a rendu impossible une véritable négociation collective. » Il a indiqué que le processus de négociation du gouvernement était « mal conçu » et « foncièrement erroné ». Il a qualifié les tactiques du gouvernement « d'arbitraires », ce qu'il a fait remarquer pourrait être interprété comme étant « despotique ».

La victoire de la contestation en vertu de la Charte est certainement une justification pour nous et pour les autres syndicats impliqués. Nous espérons évidemment qu'elle transmette un message sans équivoque au gouvernement actuel et, sans doute plus encore aux futurs gouvernements, que les mesures comme celles contenues dans la *Loi 115* ne sont pas seulement inadmissibles sur le plan éthique et moral, mais qu'elles sont clairement inconstitutionnelles.

Nous savons d'expérience, cependant, que ces victoires ne garantissent pas que le prochain gouvernement n'enfreigne pas nos droits. Les gouvernements mettent du temps à comprendre et ils sont souvent paresseux préférant opter pour l'opportunisme politique immédiat plutôt que pour le travail difficile et pénible de trouver des solutions à long terme. Pour en avoir la preuve, nous n'avons qu'à jeter un coup d'œil à l'Est. Nous aurions pu croire que le gouvernement de la Nouvelle-Écosse aurait tiré des leçons des récents jugements en notre faveur et celle de la FECB. Mais non, comme nous avons pu le constater, le gouvernement a tout simplement ignoré les droits de négociation du personnel enseignant de la Nouvelle-Écosse. Donc, il est important pour nous de célébrer ces victoires et de savoir qu'on nous donne raison, mais nous devons être prêts à mener sans cesse ces batailles, puisque nous avons vu, malheureusement, ces gouvernements n'apprennent jamais de leurs erreurs, car ils ont la mémoire courte.

Une autre grande victoire s'est manifestée sous la forme de la reconnaissance formelle du jugement professionnel du personnel enseignant, qui est désormais enchâssée dans notre convention collective centrale. Cependant, sa mise en œuvre suscite des défis. Vraiment, ce n'est pas étonnant. Depuis des décennies, les initiatives du Ministère ont érodé le rôle de notre jugement professionnel et bien qu'une reconnaissance formelle soit un bon point de départ, il nous faut désormais lutter avec force pour changer la culture qui a été créée au fil des décennies.

Nous avons aussi l'engagement du Ministère et des conseils scolaires envers un processus de collaboration professionnelle qui comprend *tous* les travailleuses et travailleurs en éducation. La Politique/Programmes Note n° 159 stipule que tout le personnel enseignant, le personnel de soutien et l'ensemble des professionnels qui travaillent dans les conseils scolaires doivent être inclus dans le processus qui régit la mise en œuvre des initiatives nouvelles et existantes à tous les niveaux du système d'éducation. Il s'agit d'une amélioration incomparable dans la mise en

œuvre dans nos écoles des initiatives ayant des répercussions sur l'éducation, mais il nous incombera d'être vigilant et de le souligner de toutes les manières possibles, tant à l'échelon provincial que local afin que les conseils scolaires ne s'en tirent pas en l'ignorant. Au niveau provincial, nous suivons un plan détaillé qui comprend, entre autres mesures, les communications avec les membres et les conseils scolaires et des sondages auprès des dirigeants locaux afin de fournir des renseignements sur l'élaboration et l'utilisation de mécanismes permettant de soutenir la collaboration professionnelle. Nous continuerons de recueillir des données tout en obligeant le gouvernement à rendre des comptes aux tables provinciales où sont discutées les initiatives en matière d'éducation. Il sera tout aussi important pour vous, en tant que dirigeants locaux, de faire peser la responsabilité sur les conseils scolaires dans vos districts.

Avec tout ce que nous avons entre les mains, le plus grand défi auquel nous sommes confrontés est la violence dans nos lieux de travail. Je crois que la population de l'Ontario serait choquée d'apprendre que la violence au travail est une préoccupation importante pour ceux et celles qui travaillent dans les écoles élémentaires et secondaires de la province. Mais pour un trop grand nombre de nos membres, le risque continu et imminent de violence est devenu un élément dominant de leur vie professionnelle. Les incidents de violence, certains mineurs, mais plusieurs graves, surviennent tous les jours dans les écoles ontariennes.

Nos membres subissent des coups, se font cracher sur eux, sont frappés à coup de poing ou de pied, se font mordre ou griffer chaque jour. Les travailleuses et travailleurs en éducation ont l'un des taux les plus élevés en temps perdu en raison de blessures que toute autre profession de la province et plusieurs de nos unités de négociation signalent que la violence au travail est devenue le problème le plus important auquel sont confrontés leurs membres. Et même s'il s'agit d'un problème qui touche tous les travailleurs en éducation, ses effets sont démesurés sur les éducatrices et aides à l'enseignement qui sont, la plupart du temps, affectées spécifiquement à appuyer les élèves qui affichent un comportement violent. Les éducatrices et les AE font ce qu'ils peuvent pour se protéger, portant souvent des équipements de protection personnelle, ce qui leur donne davantage l'air de polices antiémeutes plutôt que de travailleurs en éducation. Mais beaucoup trop d'entre eux subissent encore des préjudices corporels allant de coupures et d'égratignures mineures à des fractures et des commotions cérébrales qui les empêchent de travailler pendant des mois et ont des répercussions négatives graves sur leur qualité de vie. Travailler en éducation ne devrait pas être une cause de trouble de stress post-traumatique.

Nous savons déjà que le problème découle en partie d'un manque de ressources financières et humaines appropriées pour les programmes de l'éducation de l'enfance en difficulté. Mais nous sommes aussi conscients que c'est un problème complexe influencé par un certain nombre de facteurs et c'est pour cela que le travail réalisé par le Groupe de travail d'OSSTF/FEESO sur la violence au travail représente une étape aussi importante. Le groupe de travail adopte une approche à plusieurs volets pour aborder la violence en milieu de travail.

Pendant le mois de février, nous avons complété la première phase d'une série de rencontres individuelles avec des membres de la base, des dirigeants locaux et des agents en santé et sécurité, toutes conçues pour donner au groupe de travail un aperçu détaillé des incidents violents et des processus de signalement dans nos lieux de travail dans l'ensemble de la province.

Certaines des données sont très inquiétantes.

30 pour cent de nos membres ont indiqué qu'ils n'ont jamais reçu la moindre formation en matière de violence au travail.

80 pour cent de nos membres ont déclaré que les formulaires de signalement de la violence sont soit inaccessibles, ne pas être au courant ou qu'ils sont introuvables.

75 pour cent de nos membres ont mentionné que leur employeur leur dit fréquemment de ne pas signaler les incidents violents, prétendant que l'incident n'était pas violent.

Les données recueillies dressent un tableau désolant et scandaleux des conseils scolaires étouffant volontairement l'affaire alors que le gouvernement détourne les yeux.

Dans les semaines et les mois qui viennent, nous créerons des ressources et des trousseaux de formation afin de nous assurer que les membres connaissent leurs droits, comprennent de quelle manière signaler les incidents et savent quels soutiens ils peuvent trouver.

Nous avons parlé et écrit à la ministre de l'Éducation pour la mettre en garde que remédier à la violence au travail est une priorité pour OSSTF/FEESO. La ministre a, en fait, entendu parler de ce sujet à quelques reprises et pas seulement venant de moi. Les présidences des autres affiliés en enseignement et moi-même, avons confronté la ministre à propos de la violence au travail lors de la réunion de janvier de la FEO. C'est un enjeu sur lequel nous devons attirer l'attention chaque fois que l'occasion nous est donnée et j'espère que, lorsque la ministre répondra aux questions après son allocution demain, certains d'entre vous veilleront à ce qu'elle saisisse le message encore une fois.

Nous recherchons également le soutien et la collaboration du ministère du Travail et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle et nous nous attendons à l'obtenir.

Pas plus tard que la semaine dernière, j'ai parlé au ministre du Travail de l'importance de cette question pour nous. J'ai informé le ministre Flynn que nous nous attendons à ce qu'il agisse dans ce dossier et que les invitations à agir lancées par OSSTF/FEESO se feront de plus en plus pressantes. Nous transmettrons le même message à chaque conseil scolaire de la province.

Peu importe la réponse que nous obtiendrons, nous redoublerons d'efforts. Aucune excuse ne peut empêcher le gouvernement ou nos employeurs de se joindre à nous dans nos efforts pour remédier et réduire les incidents violents dans nos lieux de travail.

La journée de lobbying de cette année, le 29 mars, portera exclusivement sur la violence dans nos lieux de travail. Nous utiliserons les données rassemblées grâce aux entrevues personnelles en février, de même que les témoignages reçus dans l'ensemble de la province afin de nous assurer que chaque député à qui nous nous adressons comprenne bien ce à quoi sont confrontés nos membres au quotidien. Certains de nos membres apporteront leur tenue de protection pour que les députés provinciaux comprennent les efforts qu'ils doivent déployer pour se protéger.

Nous ferons ressortir la nécessité :

- De formation en personne suffisamment financée;
- De niveaux appropriés de dotation afin de veiller à ce que tous les élèves aient le soutien dont ils ont besoin et qu'il y ait davantage d'adultes formés qui travaillent avec nos élèves; et
- De signalements significatifs qui sont les mêmes pour l'ensemble de la province et génèrent des solutions

En plus de ces mesures, nous entreprendrons une campagne à l'aide de la radio, des médias sociaux, d'annonces publicitaires dans le Web et de panneaux d'affichage dans le but de sensibiliser le plus de gens possible à cette question et d'exiger un règlement spécifique au milieu de l'éducation dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* pour aborder la violence dans nos lieux de travail.

Aucun membre d'OSSTF/FEESO ne devrait se rendre au travail le matin craignant la possibilité de subir un type ou un autre de violence au travail ce jour-là. Ce problème ne concerne pas seulement nos membres qui sont victimes de violence, mais il a des incidences sur les autres membres qui souffrent de traumatismes transmis par personne interposée lorsque leurs collègues sont blessés et il touche de nombreux élèves qui sont témoins de violence chaque jour dans leur milieu d'apprentissage. La création d'un groupe de travail sur la violence au travail est une étape importante, mais cela nécessitera du travail pour harmoniser toutes nos ressources, tant à l'échelon provincial que local, pour aborder et éliminer la violence dans nos écoles et dans nos campus universitaires.

J'aimerais parler brièvement des pensions. Il y a plusieurs années, nous avons dû prendre des décisions difficiles, que certains qualifieraient de draconiennes, en mettant en place l'indexation conditionnelle pour le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants. Ces mesures, qui ont été prises en 2009, commencent à porter leurs fruits; depuis, nous avons enregistré quatre années consécutives d'excédents et le régime de retraite est plus qu'entièrement capitalisé. Nous avons vu l'indexation conditionnelle passer de 50 à 90 pour cent l'an dernier et nous sommes revenus à des niveaux d'indexation complets. Pour ceux qui ont été touchés, leur indexation a été totalement rétablie. La décision que nous avons prise alors était vraiment difficile, mais il s'agissait de protéger le régime de retraite à prestation déterminée, ce qui est de plus en plus difficile à réaliser. Nous avons observé une augmentation des attaques contre les régimes de retraite à prestation déterminée; nous l'avons vu l'an dernier dans les négociations avec Postes Canada et nous l'avons constaté dans les plus récentes ententes d'UNIFOR avec l'industrie automobile.

Nous devons toujours rechercher des moyens de défendre notre régime et l'un des moyens de le faire est en préconisant des régimes de retraite financés conjointement. OMERS est un autre exemple du travail remarquable que nous avons accompli pour maintenir le régime et nous avons obtenu cette année des rendements de plus de dix pour cent.

L'un des points sur lesquels nous devons nous concentrer à présent est de transposer ceci pour nos membres des universités. Le projet auquel nous travaillons depuis quelques années, à savoir de créer un régime de retraite financé conjointement pour l'ensemble du milieu universitaire, est une tâche que nous devons poursuivre. Ce processus est long et fastidieux, et

il continuera de l'être. Il existe de nombreux intérêts conflictuels en jeu dans les discussions. Mais nous continuerons à être vigilants et à nous assurer que nos membres disposent d'une représentation appropriée au sein de la structure de gouvernance d'un régime qui préserve leurs voix et leurs prestations déterminées.

Toujours en ce qui concerne nos membres des universités, je regrette d'avoir à préciser ceci encore une autre fois, car nous l'avons fait valoir depuis des années, mais l'Ontario continue de se classer au tout dernier rang parmi les provinces canadiennes pour le financement par étudiant au niveau des universités.

Et quant au financement que reçoivent les universités, il n'y a encore presque aucun contrôle public sérieux par rapport à la manière dont ces fonds sont dépensés. Cela fait déjà deux ans que la province a demandé un examen du modèle de financement des universités, mais ce n'est qu'il y a 15 mois que le Ministre a reçu le rapport de cet examen et ce ne sont que de vagues indications de ce qu'entend faire le gouvernement.

Nous savons toutefois que leurs plans semblent comprendre la perspective inquiétante d'un financement axé sur les résultats lié aux ententes de mandat stratégiques avec chaque établissement, une idée tout aussi absurde que le financement des écoles élémentaires et secondaires ontariennes basé sur les tests normalisés. Nous surveillerons donc attentivement l'évolution du modèle de financement.

Les universités ontariennes et nos membres qui y travaillent ont attendu beaucoup trop longtemps un modèle qui fournit les fonds dont les universités ont réellement besoin pour répondre aux besoins postsecondaires en Ontario, un financement offert en toute transparence et ciblé de manière à répondre aux besoins des étudiants plutôt qu'aux caprices des administrateurs des universités.

L'égalité est un autre objectif à long terme et cher à notre Fédération. L'égalité est en fait le point de mire depuis 12 ans et nous continuons d'en faire une priorité, d'en prendre davantage conscience et de nous développer dans nos actions. Cela se reflète dans la décision de créer un groupe de travail consultatif permanent en matière d'égalité.

Nous avons commencé à donner de la formation sur l'égalité aux nouvelles présidences de même qu'aux membres des comités, conseils et groupes de travail.

En 2016, nous avons terminé une vérification sur l'égalité de nos programmes, procédures et politiques. Un rapport provisoire a été remis en janvier et le rapport final sera fourni à cette assemblée.

Une résolution sera aussi présentée dans le but de créer un programme formel de mentorat pour aider et encourager les membres des groupes à la recherche d'égalité à surmonter les obstacles aux occasions d'obtenir des postes de dirigeants.

C'est un pas important alors que nous nous employons à avoir une Fédération et une équipe de dirigeants de la Fédération qui reflètent et représentent la composition de l'ensemble nos membres.

Au cours des prochaines semaines, comme vous le savez tous, j'en suis certain, des rencontres des membres se tiendront à travers la province pour nos membres qui travaillent dans les conseils scolaires et qui sont régis par la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*. Les membres pourront poser des questions et discuter de l'entente de principe concernant la prolongation et de l'entente de principe sur les mesures correctives. J'espère que ces discussions seront vastes et éclairantes et je n'ai aucun doute qu'elles le seront.

Pour résumer la manière dont nous en sommes arrivés là... la réunion du 30 septembre du Conseil provincial a approuvé le processus et nous a demandé d'entamer des discussions sur une prolongation possible et des mesures correctives possibles à la contestation de la *Loi 115* en vertu de la Charte.

Le 18 octobre, une requête a été présentée lors d'une réunion extraordinaire des présidences et des négociateurs en chef et cette requête a été approuvée par un scrutin à la double majorité.

De bonne foi, vos négociateurs provinciaux, de même que le groupe de travail consultatif spécial représentant le personnel enseignant et le personnel enseignant suppléant ainsi que le personnel de soutien, ont fait ce que nos conseillers provinciaux et nos dirigeants locaux leur ont demandé.

Dans les prochaines semaines, il incombera à tous nos membres de considérer la décision de ratifier ces ententes. Et lorsque les membres auront voté et que la décision sera prise, ce sera une décision collective et il nous appartiendra à tous de l'accepter. C'est ainsi que fonctionne un syndicat démocratique. Nous réglons les problèmes et nous remportons nos luttes en décidant collectivement de la manière d'approcher les problèmes auxquels nous faisons face et les mesures que nous devons prendre. Nous prenons une décision et nous restons solidaires, puisqu'il y a toujours une autre lutte à l'horizon.

C'est ma dernière RAAP. Et je vous le dit, c'est la partie la plus difficile à faire et je ne pouvais trouver les bons mots. Je vais essayer de ne pas être émotif, mais j'aimerais vous dire deux importants remerciements.

J'aimerais remercier mon district. Je veux les reconnaître, car au cours des 12 années passées à l'Exécutif, on a toujours besoin d'un chez-soi où aller. Quelqu'un qui nous soutiendra, quelqu'un qui se montrera honnête et qui nous dira « Qu'avais-tu en tête? » Mais il est important d'en avoir profité depuis si longtemps et je ne sais comment remercier mon district.

L'autre remerciement vous revient. Merci de votre appui au cours des 12 dernières années. Nous n'avons pas toujours été d'accord et c'est normal. Mais je peux dire qu'avec les réunions, nous avons surmonté nos désaccords. Je me souviens de la Réunion spéciale de l'Assemblée provinciale que nous avons eue. Je pense à nos plus de 60 000 membres que nous représentons et je souhaite vous remercier de votre appui et de la chacune d'avoir été votre président.