

Inscrivez vos équipes de filles ou de garçons du secondaire au **Tournoi Franco Soccer**, les 24, 25 et 26 mai, à Tecumseh (Windsor). Frais d'inscription : 450 \$/équipe. INFO : les-aigles.org/francosoccer2012; Lucien Gava au 519 735-4115 ou gavaluci@csdecso.on.ca.

Inscrivez-vous sans tarder au **congrès de l'Association francophone pour l'enseignement des mathématiques en Ontario** (AFEMO) qui aura lieu à Ottawa, les 10 et 11 mai : www.afemo.on.ca. Et profitez-en pour « aimer » la toute nouvelle page Facebook de l'AFEMO. Un chèque-cadeau d'une valeur de 100 \$ sera tiré le 1^{er} juin : www.afemo.on.ca/concours.

Avez-vous participé au *Projet outre-mer* de la FCE entre 1962 et 2012? Ne manquez pas les **retrouvailles des Programmes internationaux** qui auront lieu du 3 au 5 juillet à Ottawa. INFO : www.ctf-fce.ca sous Programmes internationaux.

Participez aux **stages d'été sur la construction identitaire** de l'ACELF, du 2 au 13 juillet, à Québec. Stages distincts pour la petite enfance, l'élémentaire et le secondaire. INFO : www.acelf.ca sous Stages de perfectionnement. Date limite d'inscription : **25 avril**.

À l'occasion de la **Journée mondiale du livre**, le lundi 23 avril, la Librairie du Centre d'Ottawa, de Sudbury et de Thunder Bay offrira une réduction de 20 % sur la littérature jeunesse et adulte (achats en succursale uniquement).

En Bref

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

Numéro 646

Le 20 avril 2012



La force de l'AEFO, ça commence avec vous!

D'ici la fin mai, la majorité des unités de l'AEFO tiendront leur assemblée annuelle. La plupart de ces réunions sont ouvertes à tous les membres de l'unité. Je ne saurais trop insister sur l'importance de ces rencontres.

C'est l'occasion par excellence de vous renseigner sur le travail de votre syndicat et de faire connaître vos préoccupations. Souhaitez-vous une présence accrue de l'AEFO dans votre lieu de travail? Des ateliers de formation? Des activités

sociales? Trouvez-vous que l'AEFO vous informe ou vous consulte suffisamment? Recevez-vous l'aide dont vous avez besoin? Faites-le savoir à vos dirigeantes et dirigeants locaux.

Les élections qui se tiennent dans le cadre de l'assemblée annuelle vous permettent de choisir les personnes qui agiront en votre nom. Le choix de la présidence d'unité s'avère particulièrement important. La plupart de ces personnes sont à votre service à temps plein. Elles ont la responsabilité de vous rencontrer périodiquement dans votre lieu de travail, de vous transmettre de nombreux renseignements et de vous représenter auprès de l'employeur. Elles doivent aussi être le visage de l'AEFO dans la communauté et auprès des politiciennes et politiciens. Il est donc important de faire un choix judicieux.

En cette année où l'AEFO doit négocier le renouvellement des conventions collectives de presque tous ses membres, il est essentiel de faire entendre votre voix. Votre intérêt et votre participation font la force de notre syndicat!

Le président,

Benoit Mercier
Benoit Mercier

Action politique

Profitant de la rencontre mensuelle du comité exécutif qui avait lieu à Toronto, plusieurs membres de l'AEFO ont participé en soirée à une réception dans le cadre du Congrès provincial annuel du Nouveau parti démocratique à Hamilton, le 13 avril. Une excellente occasion, à la veille de l'adoption du budget provincial, de faire part aux députées et députés du NPD des préoccupations de l'AEFO, notamment en lien avec les négociations pour le personnel scolaire.



De g. à d. : Benoit Mercier, président, Nathalie Drolet, conseillère, Philippe St-Amant, conseiller, Andrea Horwath, chef du NPD, Denis Bonin, 2^e vice-président et Carol Jolin, élu à la présidence pour 2012-2014.

Numéro négos

Pages 3 à 7
Tout ce que vous avez toujours voulu savoir, ou presque, sur la négociation collective

Soulignons la semaine de la santé mentale du 7 au 13 mai

D'après la Commission de la santé mentale du Canada, de 15 à 25 % des enfants et des jeunes sont atteints d'une forme de maladie ou de trouble mental comme la dépression, l'anxiété, les troubles de l'alimentation et l'abus d'alcool ou d'autres drogues. Voici des initiatives et des idées qui peuvent faire toute une différence!

...Un site Web

- Le nouveau site Web www.notmyselftoday.ca (« Je ne me reconnais pas ») vous invite à poser des gestes concrets (pétition, bénévolat, dons) pour changer les perceptions à l'égard de la santé mentale. Un court sondage vous donne l'occasion d'inscrire votre humeur et de la comparer, par province, aux états d'esprit de l'ensemble du Canada.

...Trois conférences

- À Ottawa : La conférence *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation pour changer la perception de la maladie mentale* aura lieu du 4 au 6 juin. La conférence portera plus précisément sur les interventions efficaces pour combattre la stigmatisation et la discrimination à l'endroit des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. INFO et inscription : www.togetheragainststigma2012.ca/.
- À Calgary : Réservez dès maintenant votre place au prochain *Colloque national sur la santé mentale des enfants et des jeunes* qui se tiendra du 30 mai au 1^{er} juin. L'un des thèmes abordés portera sur le rôle des écoles dans la santé mentale. INFO et inscription : www.cwlc.ca sous *Événements/Calendrier des événements*. En anglais seulement.
- À Toronto : le prochain *Sommet sur la santé mentale des enfants et des adolescents* se tiendra les 25 et 26 octobre 2012 à Toronto. La conférence est organisée par la Coalition pour la santé mentale des enfants et des adolescents. Détails à suivre.

...Et des plans de leçons pour le personnel enseignant

- Allez jeter un coup d'œil au site de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants au www.ctf-fce.ca sous *Priorités/Santé mentale*. Vous y trouverez de nombreux plans de cours, de la maternelle à la 12^e, pour encourager vos élèves à porter une attention accrue à leur santé et à leur bien-être mental.

Pour les parents

La santé mentale des enfants et des jeunes touche avant tout les parents et les familles. Pour de l'information sur les signes à surveiller, sur la façon d'obtenir de l'aide en Ontario et de trouver un centre de santé mentale pour enfants, visitez le site de Santé mentale pour enfants Ontario au www.kidsmentalhealth.ca. Le site comprend de nombreuses sections en français.



Université d'Ottawa

Faculté d'éducation

Étudiez en français en ligne

Allez plus loin.

Qualifications additionnelles

- Français langue seconde
- Enfance en difficulté
- Technologie de l'information
- Qualifications de base additionnelles
- Nouveau prix: à partir de 690 \$

Maîtrise en éducation

- Administration
- Enseignement, apprentissage et évaluation



www.education.uOttawa.ca

uOttawa

Les ABC de la négociation collective

Comment fonctionne une négociation collective? Quelles sont les règles qui la régissent? Comment se prennent les décisions? Les pages 3 à 5 vous expliquent le processus habituel de la négociation collective en Ontario.

Une négociation hors de l'ordinaire

En ce moment, la négociation pour le personnel scolaire aux *Tables provinciales* échappe aux règles habituelles : le processus a été initié par le gouvernement, la négociation se déroule à l'échelon provincial plutôt que local et réunit trois parties, soit l'AEFO, les employeurs et le gouvernement. Les pages 6 et 7 vous fournissent des renseignements sur le processus en cours.

À noter que les règles habituelles qui régissent la négociation devraient s'appliquer si celle-ci se poursuit éventuellement à l'échelon local.

Qu'est-ce que la négociation collective?

La négociation collective est un processus au cours duquel un syndicat et un employeur négocient une première convention collective ou le renouvellement d'une convention collective précédente. La négociation collective a deux fonctions :

- déterminer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail d'un groupe de travailleuses et de travailleurs;
- définir les règles et les ententes qui encadrent les relations entre les travailleuses et travailleurs et leur employeur, telles que la procédure de griefs, la procédure de dotation, la journée de travail, etc.

Petit lexique de la négociation collective

Agent négociateur : Pour la majorité des travailleuses et travailleurs de l'Ontario, l'agent négociateur est le syndicat reconnu en vertu de la *Loi sur les relations de travail* comme le représentant officiel et exclusif des membres d'une unité de négociation. Pour le personnel enseignant, c'est la *Loi sur l'éducation* qui identifie l'agent négociateur. L'AEFO est reconnue comme l'agent négociateur des enseignantes et des enseignants qui travaillent dans les écoles de langue française de l'Ontario. Elle est également l'agent négociateur du personnel professionnel, administratif et de soutien du Conseil scolaire catholique Franco-Nord, du personnel du Centre psychosocial d'Ottawa, et du personnel du Lycée Claudel d'Ottawa.

Conciliation : Processus dans le cadre duquel un syndicat ou un employeur peut demander au ministère du Travail de l'aider à résoudre des différends afin que les parties puissent conclure une entente. L'une ou l'autre des parties peut faire une demande au Ministère. Si les parties sont en cours de négociation, elles doivent se prévaloir des services de conciliation du gouvernement avant de pouvoir commencer une grève ou un lock-out.

Convention collective : Entente écrite relative aux salaires et aux conditions de travail, conclue pour une période déterminée entre un syndicat accrédité et un employeur.

Entente (ou accord) de principe : Convention collective qui est le fruit des négociations entre l'équipe syndicale et l'équipe patronale. Avant de devenir officielle, l'entente doit être ratifiée par les deux parties. Habituellement, les termes de l'entente sont confidentiels jusqu'à la ratification par les deux parties. En d'autres mots, les deux parties ne peuvent divulguer le contenu de l'entente qu'à leurs membres ou instances avant le vote de ratification.

Grève : Acte collectif des employées et employés pour arrêter le travail, ralentir le travail ou nuire à la productivité ou activités de l'employeur. La grève est habituellement réservée comme ultime tactique de négociation, une fois que toutes les tentatives pour résoudre le conflit ont échoué. Une grève ne peut être déclenchée légalement qu'après l'échéance d'une convention collective, l'émission d'un avis d'échec de la conciliation et la tenue d'un vote de grève.

Grève sauvage : Arrêt de travail ou autre sanction syndicale (par ex. une grève du zèle) décidée directement par les travailleuses et travailleurs en dehors de toute consigne syndicale, ou un arrêt de travail à un moment où une telle sanction est interdite.

Grève du zèle : Forme de grève qui consiste à appliquer d'une façon stricte les normes du travail, les règlements de sécurité, les dispositions de la convention collective, les lois et toute autre procédure en vigueur.

Lock-out : Un lock-out se produit lorsqu'un employeur ferme un lieu de travail, suspend le travail ou refuse de continuer à employer un certain nombre de ses employées et employés durant un conflit de travail.

Mauvaise foi : Le paragraphe 17 de la *Loi sur relations de travail de l'Ontario* prévoit que les parties se rencontrent dans les 15 jours de la date de l'avis de négociation ou dans un délai plus long dont elles conviennent. **Elles négocient de bonne foi et font des efforts raisonnables afin de parvenir à une convention collective.** Une partie qui accuse l'autre de « mauvaise foi » croit détenir des preuves que l'autre partie agit de façon contraire au paragraphe 17 de la Loi.

Quel est le rôle de l'équipe de négociation syndicale?

L'équipe de négociation agit au nom de l'agent négociateur. Elle a pour mandat de négocier la meilleure entente possible pour les membres de l'unité de négociation. La meilleure entente possible est celle qui tient compte des besoins des membres, ainsi que des objectifs du syndicat, et qui représente les conditions que l'employeur est prêt à accepter au moment des négociations.

L'équipe prépare la requête (les revendications) qui est remise à l'employeur au début de la négociation, en tenant compte des besoins des membres et des objectifs du syndicat. L'équipe élabore aussi une stratégie de négociation qu'elle ajuste au fur et à mesure que se déroulent les discussions. Généralement, l'équipe désigne une ou un porte-parole qui est chargé d'articuler les positions de l'équipe lors des rencontres avec l'employeur à la table des négociations.

Finalement, l'équipe explique aux membres comment elle en est arrivée à un accord de principe avec l'employeur ou pourquoi elle n'a pas réussi à conclure une entente. L'équipe peut recommander l'adoption ou le rejet d'un accord de principe ou la tenue d'un vote de grève.

Qu'arrive-t-il si, pendant les négociations, l'employeur et le syndicat ne peuvent pas s'entendre sur les modalités d'une convention collective?

L'employeur ou le syndicat peut demander à la ou au ministre du Travail de l'Ontario de désigner une conciliatrice ou un conciliateur qui tentera d'aider les parties à conclure une convention. Un échec de la conciliation enclenche le processus qui peut mener à une grève ou un lock-out.

Si la conciliation échoue, les parties peuvent recourir à la médiation. Toutefois, dans ce cas, les deux parties doivent être d'accord et s'entendre sur le choix d'une médiatrice ou d'un médiateur.

Comment se prend la décision finale?

La décision finale d'accepter ou non une nouvelle convention collective revient aux membres de chaque unité de négociation. Ceux-ci se prononcent sur l'entente de principe conclue par l'équipe de négociation dans le cadre d'un vote de ratification par bulletin secret organisé par le syndicat. Parallèlement, l'instance appropriée de l'employeur (p. ex. le conseil d'administration), doit également ratifier la nouvelle convention. Celle-ci devient officielle et peut être divulguée publiquement une fois que les deux parties l'ont ratifiée.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à la ou au ministre du Travail de l'Ontario d'ordonner la tenue d'un scrutin pour soumettre directement aux employées et employés ses dernières offres sur les questions encore en litige avec le syndicat.

Les étapes de la négociation

Les étapes qui suivent s'appliquent à la négociation pour le renouvellement des conventions collectives en Ontario.

1. Le syndicat ou l'employeur démarre le processus en envoyant par écrit un « avis de négociation » à n'importe quel moment pendant les 90 jours précédant l'échéance de la convention collective. C'est généralement le syndicat qui prend l'initiative. Habituellement, les parties tiennent une première rencontre de trois à six semaines après réception de l'avis.
2. La négociation commence et peut mener à une entente de principe à n'importe quel moment.
3. Si une partie décide que la négociation ne progresse pas de façon satisfaisante, elle demande à la ou au ministre du Travail de nommer une conciliatrice ou un conciliateur. C'est habituellement le syndicat qui fait cette demande.
4. La conciliatrice ou le conciliateur assiste à au moins une session de négociation et tente d'amener les parties à conclure une entente de principe.
5. Si la négociation ne progresse toujours pas, une des parties (généralement le syndicat) demande à la conciliatrice ou au conciliateur de soumettre un rapport d'échec de la conciliation.
6. Dans un délai d'une à deux semaines suivant cette demande, la conciliatrice ou le conciliateur écrit à la ou au ministre du Travail pour indiquer que la conciliation a échoué.
7. La ou le Ministre avise les deux parties, habituellement dans un délai d'une semaine, que la conciliation a échoué et qu'elle ou il « ne juge pas opportun de constituer une commission de conciliation ». Cet avis est connu en anglais comme le « no board report ».
8. Environ deux semaines après l'envoi de cet avis, le syndicat peut déclencher une grève et l'employeur peut décréter un lock-out. Un employeur peut également changer unilatéralement les termes et conditions d'emploi. Il s'expose toutefois à des accusations de négociation de mauvaise foi. Le plus souvent, les parties s'entendent sur une date butoir pour une grève ou un lock-out, et la ou le Ministre émet l'avis d'échec de la conciliation en tenant compte de cette date.
9. Dans les deux ou trois jours précédant la date butoir de grève ou de lock-out, la conciliatrice ou le conciliateur fait habituellement une dernière tentative de rapprochement entre les parties, en agissant cette fois comme médiatrice ou médiateur.
10. Avant de déclencher la grève, le syndicat doit tenir un vote de grève. Ce vote se fait par bulletin secret et doit avoir lieu dans les 30 jours précédant l'échéance de la convention collective ou après son échéance. La grève peut être déclenchée si la majorité (50 % +1) des membres qui votent donne son appui.
11. Après le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, les deux parties poursuivent habituellement la négociation sous une forme ou l'autre, souvent avec l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur, jusqu'à ce qu'une entente survienne.
12. Toute entente de principe conclue entre le syndicat et l'employeur doit être ratifiée dans le cadre d'un vote de ratification par bulletin secret organisé par le syndicat d'une manière à donner largement l'occasion de voter à quiconque en a le droit. L'entente doit être approuvée par la majorité (50 % +1) des membres de l'unité de négociation qui se prévalent de leur droit de vote.

Médiation : Si les parties ne se sont pas mises d'accord pendant la phase de conciliation, le ministère du Travail continue de fournir les services d'une médiatrice ou d'un médiateur qui consultera les parties et s'efforcera de mettre en action une convention collective. Puisque la médiation est optionnelle, ce service ne peut être utilisé que si les deux parties y consentent.

Offre : Propositions que fait l'employeur en réponse à la requête du syndicat.

Requête ou revendications : Le libellé d'une convention proposé par le syndicat qui fera l'objet d'une négociation collective.

Unité de négociation : Un ou plusieurs groupes de travailleuses et travailleurs œuvrant dans un métier, un service, une usine, une entreprise ou une profession que la Commission des relations de travail juge approprié(s) pour être représenté(s) par un syndicat aux fins de la négociation collective. Dans les présentes négociations pour le personnel scolaire, les membres de l'AEFO sont regroupés en 32 unités de négociation.

Vote de grève : Vote par bulletin secret que le syndicat doit obligatoirement tenir dans les 30 jours précédant l'échéance de la convention collective, ou après son échéance, afin de permettre aux membres de l'unité de négociation de se prononcer en faveur ou contre le déclenchement d'une grève. Pour être légale, la grève doit être appuyée par la majorité (50 % +1) des membres qui se prévalent de leur droit de vote.

Vote de ratification : Vote par bulletin secret que le syndicat doit organiser pour permettre aux membres de l'unité de négociation de se prononcer sur toute entente de principe conclue avec l'employeur à la Table de négociation. Pour être ratifiée, la convention collective doit recevoir l'appui de la majorité (50 % + 1) des membres qui se prévalent de leur droit de vote.

Négociations 2012 du personnel scolaire

L'AEFO est actuellement engagée dans un processus de négociation hors de l'ordinaire pour le renouvellement des conventions collectives de ses membres qui travaillent pour un conseil scolaire. Voici quelques renseignements sur ce processus.

sur l'ensemble des modifications à leur convention collective. L'AEFO est d'avis que cette approche a relativement bien fonctionné, permettant notamment d'obtenir, en 2008, des augmentations salariales de plus de 12 % sur quatre ans pour le personnel scolaire. Ces conventions collectives viennent à échéance le 31 août 2012.

Les Tables provinciales

Le 15 février 2012, le gouvernement a invité les syndicats et les conseils scolaires à participer à des *Tables provinciales* de négociation. L'AEFO est invitée à deux Tables, l'une pour le personnel enseignant des conseils scolaires de langue française, l'autre pour le personnel professionnel, administratif et de soutien de l'ensemble des conseils scolaires de la province.

Le gouvernement a ouvert les discussions en déposant un document détaillant les paramètres communs qu'il souhaite mettre en place. Invoquant la situation financière difficile de l'Ontario, le gouvernement veut réduire de 100 millions \$ les sommes accordées aux conseils scolaires de langue française. Pour atteindre cet objectif, il propose notamment un gel de deux ans des grilles salariales et d'importants retranchements aux journées de congé de maladie. Ces retranchements ont un impact direct sur la gratification à la retraite et le monnayage de ces congés. Le gouvernement a réitéré ses positions dans son *Budget 2012*, déposé le 27 mars à Queen's Park.

Participation de l'AEFO

Avant d'accepter de participer aux *Tables provinciales*, l'AEFO a tenu à en savoir plus sur les véritables intentions du gouvernement. Réuni d'urgence à Toronto le 25 février, le conseil d'administration a donné aux équipes de l'AEFO le mandat de mener des démarches exploratoires auprès du gouvernement et des conseils scolaires.

Le 31 mars, dans le cadre d'une autre réunion extraordinaire, le CA a reçu, à huis clos, le rapport des démarches exploratoires des équipes de négociation. À la lumière de ce rapport, le CA a donné aux équipes le mandat de participer aux *Tables provinciales* de négociation. Selon le CA, il s'agit du meilleur moyen de protéger les intérêts des membres et d'atténuer l'impact des propositions gouvernementales. Si cette situation change, l'AEFO pourra toujours se retirer des *Tables provinciales*.



Le CA donne à l'équipe de négociation le mandat de négocier aux Tables provinciales lors de sa réunion du 31 mars.

Contexte

Traditionnellement, en Ontario, les négociations dans le secteur scolaire se font strictement à l'échelon local. La *Loi sur les relations de travail* prévoit que chaque conseil scolaire négocie avec les syndicats qui représentent ses divers groupes de personnel. Jusqu'à récemment, l'AEFO menait donc les négociations collectives pour ses membres avec chacun des 12 conseils scolaires de langue française.

Le gouvernement ontarien de Dalton McGuinty a modifié ce modèle d'abord en 2005, puis en 2008, en créant des *Tables provinciales* réunissant des représentantes et représentants de l'AEFO, des conseils scolaires et du gouvernement. Ces Tables ont servi à établir des paramètres communs touchant les salaires et certaines conditions de travail telles que le temps de préparation et les avantages sociaux. Par la suite, l'AEFO a poursuivi des négociations à l'échelon local avec chacun des conseils scolaires.

Une fois les négociations terminées, des ententes intégrant les clauses négociées à l'échelon provincial et à l'échelon local ont été soumises pour ratification aux membres de chaque unité de négociation. Cette approche a permis aux membres de se prononcer

Des règles incertaines

Alors que les étapes de la négociation collective sont définies dans la *Loi sur les relations de travail* (voir p. 5), la négociation aux *Tables provinciales*, en présence du gouvernement, échappe aux règles habituelles. On ne peut prévoir en ce moment ce qui se passera advenant l'échec de la négociation aux *Tables provinciales*, si ce n'est que le gouvernement a indiqué son intention de légiférer au besoin.



Vos équipes de négociation aux *Tables provinciales*

L'AEFO a constitué des équipes de négociation tant pour le personnel enseignant régulier et suppléant que pour le personnel administratif et de soutien qu'elle représente. Chacun de ces deux groupes est représenté par une équipe-table qui est épaulée par une équipe-ressource.

Personnel enseignant régulier et suppléant

Équipe-table	Équipe-ressource
Pierre Léonard, <i>directeur général par intérim (porte-parole)</i> ; Claudia Guidolin et Serge Larre, <i>membres du personnel cadre provincial</i> ; Gilles Auger, Donna-Lee Denham, Mélanie Lacelle et Anne Lavoie, <i>agentes et agent d'unité</i> ; Benoît Mercier, <i>président (membre d'office)</i> .	Yvan Roy et Joanne Parent-Cuillierier, <i>membres du personnel cadre provincial</i> ; les huit autres agentes et agents d'unité; Denis Bonin, Conrad Mazerolle et Marc Lepage, <i>présidents d'unité</i> .

Personnel administratif et de soutien (unité 103)

Équipe-table	Équipe-ressource
Yvan Roy, <i>membre du personnel cadre provincial (porte-parole)</i> ; Joanne Parent-Cuillierier, <i>membre du personnel cadre provincial</i> ; Caroline Brazeau et Francine Goulard, <i>membres de la section locale 103</i> ; Benoît Mercier, <i>président (membre d'office)</i> .	Miguel Giroux, Sylvie Arbour et Debbie Labelle, <i>membres de la section locale 103</i> .

Négociations à l'échelon local

En vertu de la *Loi sur les relations de travail*, les conventions collectives pour le personnel scolaire doivent être conclues entre l'AEFO et chacun des 12 conseils scolaires de langue française de la province. Même si le processus n'est pas clair à ce moment-ci, il faut s'attendre à ce que des négociations aient lieu à l'échelon local lorsque les *Tables provinciales* auront terminé leur travail.

En prévision de telles négociations, chaque unité a formé une équipe de négociation. Des membres de chaque équipe ont participé en décembre dernier à une session de formation de deux jours sur la négociation raisonnée. Une autre session de formation aura lieu à la fin avril.

En savoir plus

L'AEFO vous tiendra au courant des développements dans les négociations en respectant les limites que lui imposent les règles de confidentialité qui régissent la négociation collective. Consultez la page *État des négociations* dans la section réservée aux membres du www.aefo.on.ca sous *Négociations collectives*. Vous y trouverez, entre autres, des documents *Questions et réponses* qui répondent à certaines préoccupations exprimées par les membres.

Pour accéder pour la première fois à la section réservée aux membres, entrez votre numéro de membre de l'AEFO (sur la carte AEFO/Edvantage) à l'endroit indiqué en page d'accueil du www.aefo.on.ca. Cliquez sur *Première connexion? Activez votre compte* et suivez les instructions à l'écran.

Pour obtenir votre numéro de membre ou de l'aide pour vous connecter, communiquez avec Sabrina Osborne au bureau provincial : aefoservice@aefo.on.ca; 613 244-2336 ou 1 800 267-4217.



QUELS SONT MES DROITS?

Je ne comprends pas pourquoi l'équipe de négociation de l'AEFO ne consulte pas les membres sur les propositions qu'elle va mettre de l'avant aux Tables provinciales. L'AEFO est sensée négocier pour nous, alors pourquoi n'avons-nous pas un mot à dire?

Il est faux de dire que l'AEFO ne consulte pas ses membres. En octobre dernier, tous les membres qui travaillent pour un conseil scolaire ont été invités à répondre à un sondage portant sur leurs besoins et priorités en vue des prochaines négociations. Les résultats de ce sondage ont servi à développer les objectifs de l'AEFO.

Une fois le processus de négociation commencé, plusieurs raisons font en sorte qu'il n'est pas approprié de consulter les membres. Tout d'abord, on ne peut enfreindre les règles de confidentialité qui régissent la négociation collective. Ensuite, la négociation évolue parfois rapidement et dans des directions imprévues. Les équipes de négociation doivent avoir les coudées franches pour adapter leur stratégie en conséquence. Finalement, une consultation en cours de négociation ne peut qu'affaiblir la position du syndicat, car inévitablement certains membres se diront d'accord avec telle ou telle proposition, alors que d'autres s'y opposeront.

Les équipes de négociation de l'AEFO ont reçu du conseil d'administration le mandat de négocier la meilleure entente possible. Si elles ont besoin de direction additionnelle en cours de négociation, elles peuvent faire appel au CA qui agit au nom de tous les membres. À la fin de l'exercice, ce sont toujours les membres qui ont le dernier mot puisque le vote de ratification leur permet d'accepter ou de rejeter l'entente de principe.

Grâce à une initiative des enseignants Jonathan Reid et Johanne G. Turcotte, la chorale de l'école élémentaire publique Michaëlle-Jean d'Ottawa a marqué la Journée rose en dansant et chantant (*La vie en rose* d'Édith Piaf) sous la Tour de la Paix.

Du rose sur la colline parlementaire!

Pour souligner la Journée rose contre l'intimidation, de nombreuses écoles de l'Ontario ont célébré la diversité et la différence. Visitez le site www.jersvision.org pour un survol des activités du 11 avril. Fondé par Jeremy Dias, qui a lui-même été victime d'intimidation et d'homophobie, l'organisme donne au personnel enseignant et aux jeunes des outils contre la discrimination.



Une semaine très artistique!

Le Réseau des Arts pour la jeunesse invite les jeunes de 13 à 30 ans à profiter de la *Semaine nationale jeunesse-arts*, du 1^{er} au 7 mai, pour exprimer leur passion pour les arts. Toutes les idées sont les bienvenues, du breakdance au jardinage communautaire! Pour vous inspirer ou pour vous inscrire : www.semainejeunessearts.ca.



La construction identitaire : une formation qui en vaut la peine!

Pour aider vos élèves du secondaire à valoriser la langue et la culture, et pour vous aider à prendre conscience de votre rôle de modèle accessible et de passeur culturel, Pédagogie culturelle vous propose un stage de deux jours à Sudbury, le 23 et 24 mai. La suppléance, le déplacement et les repas seront payés par le projet. Hébergement inclus pour les personnes qui demeurent à plus de 70 km de Sudbury. Pour vous inscrire, téléchargez le formulaire d'inscription au www.aefo.on.ca sous *Babillard* et faites-le parvenir à claire@pedagogieculturelle.ca avant le 1^{er} mai 2012.



Enseigner un cours en Études religieuses cet été?

Le CFORP recherche des formatrices et des formateurs pour donner le cours de qualification additionnelle en Études religieuses du 3 au 24 juillet 2012. Chaque partie est d'une durée de 125 heures, incluant 25 heures de travaux pratiques. Les personnes intéressées et qualifiées pourraient offrir un ou plusieurs modules selon leur expertise et leur disponibilité. DATE LIMITE : 11 mai 2012. INFO : www.cforp.on.ca/offre_emploi/index.html ou Cécile Dicaire-Trottier à cdicairetrottier@gmail.com.

Journée de la solidarité franco-ontarienne

Cette année, le maire d'Ottawa Jim Watson a profité de son petit-déjeuner francophone annuel pour proclamer le 22 mars *Journée de la solidarité franco-ontarienne*. Il voulait ainsi marquer les 15 ans du Grand Rassemblement qui avait rassemblé quelque 10 000 personnes pour s'opposer à la fermeture de l'Hôpital Montfort.

De g. à d. : Dr Bernard Leduc, PDG de l'Hôpital Montfort, Royal Galipeau, député fédéral d'Ottawa-Orléans, Jim Watson, maire d'Ottawa, Gisèle Lalonde, porte-parole de SOS Montfort, Carol Jolin, président de l'unité Centre-Est catholique et Daniel Richer, crieur public de la Ville qui a lu la proclamation.



Association
des enseignants
et des enseignants
franco-ontariens

681, chemin Belfast, Ottawa ON K1G 0Z4
Tél. : 613 244-2336, 1 800 267-4217
Télééc. : 613 563-7718, 1 888 609-7718
Courriel : aefo@aefo.on.ca Site Web : www.aefo.on.ca



L'En Bref est un bulletin bimensuel publié par l'AEFO.
Tirage : 9 800 ISSN 0714-5578