

Rapport du directeur général

David Robinson

L'ACPPU et ses associations membres demeurent toujours confrontées à plusieurs obstacles critiques. Le financement public de l'éducation postsecondaire décroît dans la plupart des provinces. L'hostilité des gouvernements provinciaux se répercute sur la nature, voire la portée des concessions exigées à la table de négociation. La précarisation du travail académique ne cesse de progresser pendant que les pressions exercées sur la liberté académique et la gouvernance collégiale s'accroissent.

Aussi est-il crucial, dans un tel contexte, que l'ACPPU continue d'exercer un leadership politique à l'échelle nationale tout en renforçant et en concentrant son soutien aux associations membres à l'échelle locale.

Services aux membres et programme de formation

L'une des principales priorités de l'ACPPU au cours de l'année passée a été de miser sur la formation pour renforcer la capacité de ses associations membres. Nous avons offert sur le lieu de travail des membres des séances de formation sur la négociation collective, le règlement des griefs, les communications, l'engagement de l'effectif et l'équité. Afin d'élargir la gamme d'activités de formation que nous offrons et de mettre à contribution l'expérience et l'expertise des membres, nous avons également mis sur pied un programme de formation des animateurs. En commençant avec les ateliers sur l'équité et la négociation collective, nous avons entrepris de recruter et de former des bénévoles grâce auxquels nous serons en mesure de dispenser un plus grand nombre de cours et d'ateliers en temps opportun. Par ailleurs, l'ACPPU a organisé des forums éducatifs à l'intention particulière des présidents et des nouveaux présidents d'association, des négociateurs en chef, des nouveaux militants et des agents de griefs principaux.

En octobre, nous avons tenu une conférence sur l'autochtonisation qui a connu un succès exceptionnel en attirant un nombre record de 160 participants. Cet événement a mis l'accent sur les enjeux auxquels est confronté le personnel académique autochtone et sur le rôle que les

associations et l'ACPPU peuvent jouer pour favoriser l'intégration de la culture autochtone dans le milieu académique.

Sur le front de la négociation collective, l'ACPPU a fourni au cours de la dernière année une aide et des conseils précieux et stratégiques aux associations membres. Plusieurs associations (Western, Mont Saint Vincent, Memorial, Saint Mary's, UOIT et Regina) sont parvenues à des ententes une fois seulement après avoir fixé la date limite de déclenchement de la grève et avoir atteint cette date. La principale leçon à tirer de ce fait est que les associations doivent se préparer à mobiliser et à faire participer pleinement leurs membres au cours des négociations.

Les membres de l'association du personnel académique du Collège d'art et de design de la Nouvelle-Écosse (FUNSCAD) ont débrayé le 1^{er} mars après l'échec des négociations avec l'employeur. À l'issue de onze jours de grève, les deux parties ont accepté de recourir à la médiation-arbitrage pour régler leurs différends. Les principaux points toujours en litige touchent la charge de travail, des contrats à plus long terme pour le PAC, l'octroi aux bibliothécaires de périodes de temps réservées à la recherche, ainsi que les salaires. En dépit d'un climat toujours peu favorable à la négociation en général, les associations ont pu réaliser des gains considérables. L'association du personnel académique de l'Université Memorial (MUNFA) a réussi à obtenir d'importantes améliorations des clauses d'équité de la convention collective, notamment l'insertion d'un libellé plus ferme sur la diversité, la non-discrimination et les mesures d'accommodement, ainsi que la signature d'une lettre d'entente sur le recrutement et le maintien en poste de membres autochtones du personnel académique. L'association du personnel académique d'Osgoode Hall (OHFA) a obtenu de la part de l'administration l'engagement d'entreprendre un examen des salaires des membres du personnel académique dans le but de corriger les disparités dont sont victimes les femmes, les membres des groupes racialisés et les membres autochtones. L'association du personnel académique de l'Université Dalhousie (DFA) a négocié l'élargissement de la définition de « groupe désigné » pour offrir une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre. De même, la nouvelle convention collective de la DFA élargit la définition d'« activité savante » de sorte que l'examen et l'évaluation de telles activités tiennent compte des formes non traditionnelles et autochtones d'érudition et de savoir. Enfin, l'association du personnel académique de l'Université York (YUFA) a négocié un seuil d'embauche de 25 % pour les minorités visibles. De plus, un comité sera chargé de faire des recommandations en vue d'accroître la représentation des Noirs au sein du corps professoral, et un nouveau programme sera établi pour favoriser le recrutement de professeurs autochtones.

Plusieurs associations ont fait des gains importants également pour le personnel académique contractuel. L'association du personnel académique de l'Université de Calgary (TUCFA) a obtenu que des congés de maladie payés soient accordés à tous les chargés de cours, et non pas uniquement à ceux qui font l'objet d'une nomination de six mois et plus. La nouvelle convention prévoit la bonification du droit de premier refus des chargés de cours. À l'Université des Premières Nations, l'association du personnel académique de l'Université de Regina (URFA) a négocié une bonification de la sécurité d'emploi accordée aux titulaires de nominations pour une durée déterminée, dont l'emploi, après neuf mois, ne peut cesser que pour un motif valable. Les nominations pour une durée déterminée doivent être changées en nominations permanentes après 30 mois consécutifs.

En plus de procurer une formation et des conseils aux associations pendant les négociations, l'ACPPU a produit au cours de l'année dernière les ressources suivantes :

- *Avis de l'ACPPU concernant les politiques de respect en milieu de travail*
- *Note de synthèse – Prestations de partage parentales de l'assurance-emploi*
- *Guide d'information – Comment négocier le salaire de départ (revu et mis à jour)*

- *Actualité en négociation – Négocier la parité pour les bibliothécaires et les archivistes*
- *Actualité en négociation – Indemnités ou primes de marché*
- *Bulletin juridique – Traitement des demandes de renseignements médicaux des membres*

Liberté académique

La défense de la liberté académique demeure une priorité absolue de l'ACPPU. La liberté académique est la valeur fondamentale de notre profession et de nos universités et collèges. Elle comporte quatre volets principaux :

- la liberté d'enseignement;
- la liberté de recherche et de publication;
- la liberté intra-muros d'exprimer ses points de vue sur l'établissement d'enseignement et le système au sein duquel une personne travaille;
- la liberté extra-muros d'exercer ses droits civils sans encourir de sanctions de l'établissement.

Les controverses autour de la liberté académique et de la liberté d'expression se sont poursuivies au cours de l'année écoulée. En janvier, la province de l'Ontario a été la première instance législative canadienne à obliger les universités et les collèges à se conformer aux « exigences relatives à la liberté d'expression ». Le gouvernement provincial oblige ainsi les établissements postsecondaires à adopter une politique en matière de liberté d'expression fondée sur les principes de Chicago. Les établissements qui ne mettront pas en œuvre et ne feront pas appliquer cette politique pourront subir des réductions du financement qui leur est octroyé. Le chef du Parti conservateur du Canada, Andrew Scheer, s'est engagé à soumettre tous les collèges et universités au pays à des exigences semblables s'il est à la tête du prochain gouvernement. Aux États-Unis, le président Trump a récemment signé un décret menaçant de cesser le versement des fonds de recherche fédéraux aux établissements qui ne protègent pas la liberté d'expression sur les campus.

De telles exigences constituent une ingérence dans l'autonomie institutionnelle. L'ACPPU préconise depuis longtemps que les campus doivent être des espaces d'échange d'idées libre et ouvert. Ce sont toutefois les universités et les collèges, et non pas les politiciens, qui devraient établir leurs propres politiques. L'autonomie institutionnelle, y compris la liberté de demeurer à l'abri des diktats des gouvernements, est en soi nécessaire pour protéger la liberté d'expression et la liberté académique.

Qui plus est, il est nettement exagéré de dire que la liberté d'expression est réprimée sur les campus, et cela révèle des intentions politiques à peine voilées. Les conversations difficiles sur la liberté d'expression qui se tiennent sur les campus aujourd'hui portent sur la manière de laisser libre cours aux débats et de permettre à tous de se faire entendre, sans que cela donne lieu à des actes de discrimination et de harcèlement. Ce peut être un terrain très glissant, mais les mesures répressives comme celles que propose le gouvernement Ford en Ontario favoriseront un climat d'opposition et de division, dans lequel il ne sera pas aisé de trouver des solutions.

En novembre, l'ACPPU a publié le rapport produit pour le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi sur l'affaire concernant Andrew Potter, directeur de l'Institut d'études canadiennes de McGill (IECM). Le professeur Potter s'est trouvé au centre d'une controverse en mars 2017 à la suite de la publication d'une chronique d'opinion pour le magazine *Macleans* dans laquelle il soutenait que le cafouillis entourant la gestion d'une tempête de neige à Montréal était le reflet d'une « société pathologiquement aliénée et peu solidaire » au Québec. Il a par la suite démissionné de son poste de directeur de l'IECM.

La question de la liberté académique, qui est au cœur de cette affaire, s'est posée quand l'administration de l'Université McGill a affirmé que les administrateurs universitaires ne jouissaient pas des mêmes protections que le reste du personnel académique. L'auteur du rapport, le professeur Mark Gabbert de l'Université du Manitoba, n'a trouvé aucune preuve concluante de pressions qu'aurait exercées l'administration de l'Université McGill sur le professeur Potter pour qu'il démissionne de son poste de directeur de l'IECM. Il a toutefois conclu que de telles pressions n'auraient pas été incompatibles avec la notion de liberté académique conditionnelle associée par l'Université aux administrateurs universitaires. Le rapport recommande que l'Université élabore une politique sur la protection pleine et entière de la liberté académique des administrateurs universitaires et que, en l'absence d'une telle démarche, le Conseil de l'ACPPU envisager d'imposer une sanction de blâme. L'Université n'a pas jusqu'ici donné officiellement suite au rapport ni à ses recommandations.

L'ACPPU a lancé une enquête spéciale sur le cas complexe du professeur Rick Mehta à l'Université Acadia. Le professeur a été congédié en août à la suite d'une enquête externe sur un certain nombre d'allégations selon lesquelles le professeur débat en classe de sujets qui ne sont pas pertinents à la matière du cours, fait état pendant ses cours de ses opinions politiques personnelles et se livre à des actes de harcèlement en affichant sur les médias sociaux des commentaires déplacés et offensants. Ce cas soulève d'importantes questions concernant, entre autres, l'exercice de la liberté académique des professeurs, et ses limites, dans leurs activités d'enseignement et dans l'enceinte comme à l'extérieur de leur établissement. En plus de procéder à l'enquête, l'ACPPU fournit une assistance juridique à l'association du personnel académique de l'Université Acadia (AUFA) dans la procédure de grief relative au congédiement du professeur Mehta.

En septembre, l'ACPPU a créé un comité d'enquête spécial pour examiner les allégations d'atteintes à la liberté académique soulevées par le professeur Derek Pyne à l'Université Thompson Rivers. Ce dernier soutient qu'il a été victime de représailles et de mesures disciplinaires en raison de ses recherches et de ses critiques à l'égard de son programme et de l'Université. En avril 2017, le professeur Pyne a publié un article consacré à l'utilisation des publications dites « prédatrices » par les membres du personnel académique et les dirigeants de l'École d'administration et de sciences économiques de Thompson Rivers. Selon lui, la direction de l'établissement s'en est prise à lui après coup, portant ainsi atteinte à sa liberté académique. Le comité d'enquête est composé de Mark Mac Lean, professeur de mathématiques à l'Université de la Colombie-Britannique, et de Carla Graebner, bibliothécaire aux services de données de recherche et d'informations gouvernementales de l'Université Simon-Fraser.

Pendant que nous continuons à faire enquête sur des cas individuels de prétendues violations, nous devons impérativement garder à l'esprit les menaces systémiques qui pèsent plus largement sur la liberté académique. Parmi ces menaces figurent la montée du gestionnariat, l'affaiblissement de la gouvernance collégiale et l'aggravation des pressions commerciales résultant du sous-financement. Sans oublier le recours croissant à du personnel académique précaire. Si tous les membres du personnel académique jouissent du droit à la liberté académique, il demeure difficile pour nos collègues employés sous contrats précaires d'exercer ce droit sans crainte de récrimination. Sans bénéficier de la permanence ni de la sécurité d'emploi, le personnel académique contractuel reste extrêmement vulnérable. Finalement, les membres du personnel académique issus des groupes revendiquant l'équité et les membres autochtones font encore l'objet d'une discrimination systémique constante qui restreint leur liberté académique de façon inacceptable.

Action politique et campagnes

Dans son quatrième budget qu'il a déposé le 19 mars 2019, le gouvernement libéral annonce de nouveaux investissements que les étudiants ont salués, mais il ne s'attaque pas aux autres défis

principaux auxquels font face les collèges et les universités au Canada en raison de la stagnation du financement public.

Le budget 2019 prévoit une série de mesures visant à rendre l'éducation postsecondaire plus abordable grâce à des engagements atteignant un peu moins de un milliard de dollars par an, étalés sur cinq ans, pour la formation des travailleurs adultes, des étudiants autochtones et des étudiants emprunteurs. D'autres mesures sont prévues également pour les personnes handicapées et les étudiants des cycles supérieurs. Alors que le budget de l'an dernier prévoyait des investissements sans précédent en recherche fondamentale, aucun nouvel engagement n'a été annoncé en ce qui a trait à l'enveloppe de base des trois conseils subventionnaires, malgré le fait que les niveaux de financement actuels tournent autour de 60 % des niveaux recommandés par le Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral aux sciences.

En vue des élections fédérales qui devraient se tenir en octobre, l'ACPPU lancera sous peu une campagne pour plaider en faveur d'un positionnement plus fort du gouvernement fédéral à l'égard du financement de l'éducation postsecondaire. Le gouvernement libéral a certes inclus dans son budget des investissements plus que nécessaires dans les domaines de la recherche fondamentale, de l'abordabilité des études et de l'éducation des Autochtones, mais il doit en faire beaucoup plus. La dernière hausse des paiements de transfert fédéraux aux provinces en vue de majorer le financement de base des collèges et des universités remonte à 2007.

La précarisation du travail académique est demeurée également l'une de nos grandes priorités politiques l'an dernier. L'ACPPU a tenu sa Semaine de l'équité d'emploi du 22 au 26 octobre 2018. La campagne a été précédée par la publication de la première enquête nationale auprès du personnel académique contractuel qui a été menée par la professeure Karen Foster de l'Université Dalhousie et l'agente de recherche de l'ACPPU Louise Birdsell-Bauer. Il s'en est dégagé les principales conclusions suivantes :

- Plus de la moitié (53 %) des répondants veulent être nommés à un poste menant à la permanence dans une université ou à un poste à temps plein et permanent dans un collège, et c'est même le cas des répondants qui ont de 16 à 20 années d'enseignement à leur actif.
- Seulement 25 % des répondants ont indiqué *ne pas* vouloir de telles nominations, et les autres se sont dits incertains.
- Les femmes et les membres racialisés du PAC font plus d'heures de travail par cours et par semaine que leurs collègues et sont plus susceptibles de faire partie de ménages à faible revenu.
- Les deux tiers des répondants ont déclaré qu'en raison de sa nature intermittente, leur emploi a eu des répercussions sur leur santé mentale, et seulement 19 % pensent que leur établissement postsecondaire est un employeur modèle et un partisan de bons emplois.

L'ACPPU a lancé l'an dernier sa campagne pour une utilisation équitable du droit d'auteur en parallèle avec l'examen parlementaire de la *Loi sur le droit d'auteur*. En plus de soumettre des mémoires et de comparaître dans le cadre de l'examen du comité, l'ACPPU a encouragé ses membres à se mobiliser pour protéger le principe d'utilisation équitable.

L'ACPPU s'est employée activement à faire mettre en place une gouvernance collégiale plus solide dans les universités et les collèges. Nous avons produit diverses ressources pour aider les associations membres à organiser des campagnes à l'échelle locale. De plus, le Comité de direction a créé un groupe de travail sur la gouvernance qui a pour mandat d'actualiser la politique de l'ACPPU et de soumettre ses recommandations au Conseil à l'assemblée de novembre.

Recherche

Le service de recherche de l'ACPPU fournit aux associations membres des données et des analyses pour les aider dans leurs négociations collectives et leurs actions revendicatrices. Parmi ses publications régulières figure l'Almanach annuel de l'enseignement postsecondaire au Canada. Une version remaniée de l'Almanach sera bientôt accessible en ligne dans un format plus convivial et plus facile à consulter.

L'équipe de recherche de l'ACPPU produit par ailleurs régulièrement des numéros de *Faits et chiffres*. Cette publication passe en revue les principaux indicateurs économiques devant être pris en compte dans la négociation collective. On y trouve également une description des récents règlements négociés par les associations membres de l'ACPPU. Le dernier numéro fournit des données comparatives sur les salaires du personnel académique contractuel.

Relations internationales

La grande partie des travaux réalisés par l'ACPPU à l'échelle internationale le sont de concert avec l'Internationale de l'Éducation (IE) – la fédération internationale de syndicats qui représente plus de 30 millions d'enseignants et de professionnels de l'éducation issus de plus de 400 organisations nationales membres œuvrant dans 171 pays et territoires.

En novembre dernier, l'IE a tenu sa Conférence sur l'éducation supérieure à Taipei, à Taïwan. Cette tribune a permis aux dirigeants des syndicats et associations de personnel académique du monde entier de communiquer et de partager des informations sur des sujets tels que les tendances en négociation collective, la précarisation de l'emploi, la solidarité internationale et la liberté académique.

En juillet 2019, l'IE tiendra son Congrès mondial quadriennal à Bangkok, en Thaïlande. L'ACPPU et l'Association des professeur(e)s d'université du Ghana (UTAG) ont soumis une résolution sur la liberté académique qui appelle l'IE à surveiller et à rendre publiques les atteintes à la liberté académique et à faire activement campagne pour défendre les universitaires victimes de répression et de censure.

Par ailleurs, l'ACPPU continue de s'engager dans des actions de solidarité bilatérales. Nous poursuivons des partenariats et des projets avec l'Association nationale des enseignants diplômés du Ghana (NAGRAT), l'Association des professeur(e)s d'université du Ghana (UTAG), la Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUPE), l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ) et le Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES). Nous avons aidé le SUDES à publier une analyse des finances des universités au Sénégal; nous avons participé avec l'UTAG à la mise sur pied au Ghana d'un séminaire national sur les pressions auxquelles fait face le corps professoral; puis nous avons contribué à l'organisation d'une conférence nationale de la PFUPE sur l'éducation supérieure, qui s'est tenue en Cisjordanie en avril.

Cette année, l'ACPPU lancera une nouvelle initiative internationale en association avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan. Nous avons reçu l'an dernier, de la part de la Commission, une demande d'aide à l'élaboration d'un programme pédagogique pour les membres du personnel académique au Pakistan. Après une série de discussions avec la Commission, l'ACPPU a recruté une équipe de membres bénévoles qui participeront à la mise en place d'un atelier sur place en juin. Cette séance de formation sera conforme au programme d'ateliers sur les techniques d'enseignement (Instructional Skills Workshop ou ISW), un modèle conçu au Canada qui est adopté partout dans le monde.

Services juridiques

Sur le plan juridique, l'ACPPU se concentre sur les questions d'importance nationale et offre des conseils sommaires aux associations membres. Notre personnel juridique assure le suivi des décisions arbitrales et des jugements des tribunaux qui concernent le secteur de l'éducation postsecondaire, et il produit des bulletins juridiques périodiques sur des questions d'intérêt pour le personnel académique. Nous fournissons une représentation juridique dans les cas qui remplissent les conditions du service d'arbitrage de l'ACPPU.

En juin, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire opposant l'Université Trinity Western (TWU) et les barreaux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. La TWU avait sollicité l'agrément de son école de droit auprès des barreaux de la Colombie-Britannique et de l'Ontario. Ces derniers avaient refusé parce que l'école exigeait que les étudiants et le corps professoral se conforment à un code de conduite basé sur des croyances religieuses, interdisant « l'intimité sexuelle car elle viole le caractère sacré du mariage entre un homme et une femme ». Dans ses deux décisions parallèles, les juges de la Cour suprême du Canada ont conclu, à la majorité (7-2), que les barreaux de la Colombie-Britannique et de l'Ontario ont le pouvoir de refuser l'accréditation en raison dudit engagement communautaire de la TWU. Un tel engagement, a conclu la majorité des juges, dissuaderait les étudiants LGBT+ de fréquenter l'école de droit proposée par l'Université, et les étudiants qui la fréquenteraient risqueraient de subir un préjudice important.

L'ACPPU a obtenu l'autorisation d'intervenir devant la Cour suprême, et l'avocat principal de l'ACPPU a fait valoir que la Cour devait nécessairement prendre en compte la question de la liberté académique. En imposant au personnel académique de s'engager à faire une déclaration de foi pour obtenir un emploi, la TWU viole la liberté académique et nuit à la promotion et à la protection de la diversité, qui sont fondamentales dans toute formation juridique dispensée dans une faculté de droit au Canada.

Le personnel juridique de l'ACPPU a continué d'assurer le suivi d'une plainte qui a été soumise à la Commission canadienne des droits de la personne au nom d'un groupe d'universitaires préoccupés par la non-conformité du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) aux modalités d'un règlement intervenu en 2006 avec l'aide de l'ACPPU. Le litige découle plus particulièrement du fait que le programme des CRC n'a pas actualisé les cibles d'embauche établies pour les membres des quatre groupes protégés. Après le renvoi de la question à la médiation, un accord de règlement provisoire a été conclu et est en voie d'être mis au point. J'espère pouvoir fournir plus de précisions à ce sujet à l'assemblée du Conseil.

De concert avec la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, l'ACPPU a obtenu l'autorisation d'intervenir dans un appel d'une décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire opposant Access Copyright et l'Université York. Le nœud de la cause vise à savoir si les pratiques de copies de l'établissement étaient sujettes ou non à des redevances de reproductions et si ces copies correspondaient à une utilisation et une pratique équitables en vertu de la *Loi sur le droit d'auteur*. Le juge Michael Phelan de la Section de première instance de la Cour fédérale a retenu une interprétation étroite du principe de l'utilisation équitable et s'est prononcé contre les pratiques de l'Université York en matière d'utilisation raisonnable. Cette décision, si elle était confirmée, restreindrait grandement l'échange d'informations au sein des universités et des collèges, car elle obligerait les utilisateurs à obtenir l'autorisation d'utiliser les œuvres protégées par le droit d'auteur moyennant des frais élevés, dans des circonstances où la Cour suprême a estimé que la gratuité est de mise. L'appel a été entendu les 5 et 6 mars à Ottawa et une décision devrait être rendue plus tard cette année.

Et enfin, sous la responsabilité de son service d'arbitrage, l'ACPPU a apporté son soutien juridique dans l'affaire Rick Mehta mentionnée plus haut, de même que dans cinq dossiers à l'Université du nord de la Colombie-Britannique. Ces derniers remettaient en cause le recours apparemment

arbitraire de l'administration à des « pouvoirs exceptionnels » pour interdire à des membres du personnel académique l'accès au campus. Quatre des cinq affaires ont été réglées avec succès. L'autre dossier touche à certains aspects de la liberté académique extra-muros, et les audiences d'arbitrage sont prévues pour la fin d'avril.

Membres

L'ACPPU regroupe 82 associations membres de personnel académique, dont trois associations fédérées. Nous avons accueilli trois nouveaux membres au cours de l'année écoulée : l'Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia, la Renison Association of Academic Staff et le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM). En conséquence, l'ACPPU compte maintenant 54 523 membres affiliés en règle, soit une augmentation de plus de 2 700 par rapport à l'an dernier et de près de 7 700 par rapport à 2015. Elle représente plus de 72 000 membres du personnel académique et général si l'on inclut les membres des associations fédérées.

Effectifs

Compte tenu de l'augmentation du nombre de membres et vu la multitude et la complexité des enjeux auxquels les associations membres sont confrontées, le personnel de l'ACPPU est appelé à répondre à un plus grand nombre de demandes de la part des membres. Ce constat est particulièrement perceptible dans les services aux membres où, selon moi, il est nécessaire de renforcer les activités de coordination et de planification afin que nous soyons en mesure d'aider de façon proactive les associations membres et de développer leurs capacités. Le comité du personnel de l'ACPPU examine actuellement diverses questions de dotation, et toute recommandation qui sera formulée en vue de la création d'un nouveau poste sera soumise au Conseil.

Depuis la présentation de mon dernier rapport, trois changements sont intervenus au sein des effectifs de l'ACPPU. John Eustace a remis sa démission pour accepter un poste au sein du service de la négociation collective de l'Alliance de la fonction publique du Canada. J'ai le plaisir d'annoncer que Mona Chevalier, ancienne présidente du syndicat du personnel scolaire au collège La Cité, occupe depuis novembre le poste vacant d'agente de la négociation collective. Rosa Barker a démissionné de son poste d'agente professionnelle qu'elle occupait depuis près de huit ans pour aller s'installer à Toronto. Andrea Stuart l'a remplacée à ce poste. Enfin, Marissa McHugh a démissionné de son poste d'adjointe administrative au service juridique et a été remplacée dans ces fonctions par Jordan Alexander.

Un dernier mot de remerciement

En conclusion, j'aimerais remercier sincèrement les dirigeants et les militants dévoués de nos associations de leurs efforts incessants pour obtenir de meilleures conditions de travail et des droits plus étendus pour nos membres, et de meilleures conditions d'apprentissage pour les étudiants, dans une société plus juste et plus équitable. Je suis également très reconnaissant à tous les membres des comités, groupes de travail et réseaux de l'ACPPU pour le temps et l'énergie qu'ils ou elles y consacrent. Les réalisations importantes que nous accomplissons ne seraient pas possibles sans votre soutien et votre dévouement.