

## ***Les pourparlers continuent***

Immédiatement après la compilation des résultats du vote du 13 janvier dernier, le syndicat a contacté le médiateur pour l'informer des résultats et lui demander d'obtenir de nouvelles dates pour la négociation. Les collègues ont convenu de rencontrer l'équipe du syndicat dès le mardi 19 janvier.

Les collègues avaient interrompu les négociations le 15 décembre 2009. Le mandat de grève avait ramené les collègues à la table et avait également produit quelques résultats positifs. Malheureusement, les collègues n'étaient pas encore prêts à aborder les questions clés du Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail. Quoi qu'il en soit, un progrès est un progrès.

Bien que la rémunération n'ait jamais été au centre des préoccupations du syndicat, dans leur première proposition, les collègues offraient d'ajouter 0,25 % à l'augmentation de la deuxième année d'un contrat de quatre ans. L'offre salariale aurait donc été comme suit : 1,75 %, 2 %, 2 % et 2 %. Cette révision à 2 % dans la deuxième année du contrat correspondait à un montant brut supplémentaire de 246 \$ pour les personnes à l'échelon supérieur et de 142 \$ pour celles à l'échelon de départ.

En outre, les collègues ont :

- retiré leur revendication d'augmenter les primes de l'assurance vie des retraités. La condition imposée aurait augmenté le coût pour les retraités à cinq fois ce qu'il est actuellement.
- retiré leur revendication qui faisait qu'un employé qui trouve un emploi dans un collège différent perdrait le droit de continuer avec le régime de retraite.
- amendé la liste des arbitres, retirant certaines des personnes qu'ils avaient ajoutées en

imposant leurs conditions d'emploi, le 18 novembre 2009.

Les collègues N'ont PAS supprimé leurs conditions d'emploi. L'offre est amendée. L'imposition ne l'est pas.

Le syndicat a fait plusieurs concessions pour faire avancer les négociations. En particulier, ayant tenu compte de certains commentaires des négociateurs des collègues rapportés par les médias, le syndicat a amendé la proposition du personnel scolaire en ce qui concerne le libellé de la liberté académique. Le nouveau libellé stipule clairement que les membres du personnel scolaire, dans l'exercice de leur liberté académique, demeurent responsables face aux organismes accréditifs et de réglementation, au ministère, aux modalités de la Convention collective et aux exigences du programme.

Le vote de grève a eu un certain impact, mais les collègues n'ont pas encore bougé sur les prises de position qui permettraient vraiment d'éviter une grève, soit les questions identifiées par le Groupe de travail sur la charge de travail. En fait, les propositions du personnel scolaire concernant des changements à la charge de travail avaient été adoptées lors des réunions d'établissement des revendications locales et provinciales en février 2009. Le rapport du Groupe de travail sur la charge de travail de mars 2009 confirmait la validité des propositions du personnel scolaire.

Sur conseil du médiateur, les parties ont convenu d'ajourner les négociations jusqu'au 26 janvier. L'équipe de négociation du personnel scolaire continuera de travailler en vue de l'obtention d'une entente juste, équitable et raisonnable.



# **Analyse des coûts des propositions syndicales**

## **Salaires et avantages sociaux**

L'employeur prétend que les augmentations apportées à la rémunération et aux avantages sociaux coûteront 51 millions de dollars par année. Le coût réel est de 24,4 millions de dollars.

Les coûts salariaux des membres de l'unité de négociation se montent actuellement à 620 millions de dollars par année, et juste un peu moins de 2 500 membres du personnel scolaire sont à l'échelon supérieur. Une augmentation de 2,5 % par année et une allocation qui, conformément au groupe de référence, passerait de 500 \$ à 2 000 \$ les années 2 et 3 coûteraient 16,8 millions de dollars l'année 1, 21 millions de dollars l'année 2 et 21,4 millions de dollars l'année 3. Le coût moyen serait de 19,7 millions de dollars par année.

Le coût des avantages sociaux améliorés (assurance ophtalmologie, couverture des médicaments onéreux, assurance vie de base améliorée et cotisations de l'employeur au régime de retraite) est de 4,7 millions de dollars. L'employeur prétend que la Fête de la famille coûterait 3,5 millions de dollars aux collègues. Des coûts réels ne seraient comptabilisés que si l'on embauchait des enseignants de remplacement ou si l'on payait les heures supplémentaires. L'employeur ne fait ni l'un ni l'autre. La perte de productivité pourrait être comptabilisée comme un coût, mais elle est inexistante. La prestation des cours et l'aide aux étudiants sont simplement reportées.

## **Charge de travail**

Les collègues disent que le syndicat a exigé une réduction dans la charge d'enseignement de deux heures par semaine, ce qui exigerait l'embauche de 1 100 enseignants supplémentaires, qui entraînerait un coût de

96 millions de dollars. Aucune revendication de la sorte n'existe. Voici les revendications. Une proposition d'une augmentation de 20 % dans les facteurs d'évaluation et du temps de préparation supplémentaire pour les cours en ligne et les cours où une traduction est requise. En ce qui concerne les coûts, le syndicat prévoit une augmentation possible dans le temps d'évaluation découlant de la collégialité, ainsi qu'une augmentation pour l'aide hors classe pour le personnel scolaire avec plus de 175 étudiants par semaine — ces deux choses ont été recommandées par le Groupe de travail sur la charge de travail. Ces ajouts pourraient entraîner une augmentation moyenne de la charge de travail de jusqu'à 3 heures. La charge de travail moyenne actuelle est de 41 heures par semaine. L'affectation équitable du travail n'entraînerait aucun coût.

## **Dotation en personnel**

Les collègues ont prétendu qu'une revendication consistant à transformer tous les postes de session, à charge partielle et à temps partiel en postes à temps plein coûterait 71 millions de dollars. Aucune revendication de la sorte n'existe. L'exigence d'accorder la préférence aux postes à temps plein plutôt qu'aux postes de session et à charge partielle existe déjà; ainsi, il n'y a aucun coût supplémentaire véritable; les revendications du syndicat consistent à accorder la préférence aux postes à temps plein plutôt qu'aux postes à temps partiel et d'utiliser le personnel à l'interne plutôt que d'accorder des contrats à des employés de l'extérieur. Cette dernière revendication pourrait réduire les revenus ou les augmenter, selon le marketing dans les collèges. La première ne comporte des coûts que lorsque le collègue a utilisé du personnel à temps partiel de façon inappropriée, contrairement aux principes de dotation existants.