BILAN

fneeq CSN
Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec

de la négociation et de la mobilisation 2015

Regroupement cégep

Novembre 2017

COMITÉ DU BILAN DE LA NÉGOCIATION ET DE LA MOBILISATION

Yanick Charbonneau, porte-parole, conseiller FNEEQ
Josée Chevalier, Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency
Julie Dionne, Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke - CSN
Vincent Fortier, Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Valleyfield, membre du comité de négociation et mobilisation
Pierre Mercure, Syndicat des professeur-e-s du Collège François-Xavier-Garneau
Brian Seivewright, Dawson Teachers Union
Sébastien Brousseau, délégué à la coordination du regroupement cégep

Mise en page : Sylvie Patenaude, employée de bureau FNEEQ

Révision : Ariane Bilodeau, employée de bureau FNEEQ

Recommandations adoptées les 1er et 2 juin 2017*

Bilan de la négociation et de la mobilisation 2015 adopté les 21 et 22 septembre 2017

* Les recommandations faites par le comité du bilan qui ont été amendées sont identifiées par : ⭘
Les nouvelles recommandations sont identifiées par : ✧
Les recommandations référées sont identifiées par : →

TABLE DES MATIÈRES

SIGLES ET ACRONYMES 5

1. Le contexte 6
   1.1 La crise économique et le plan de retour à l'équilibre budgétaire du gouvernement Charest 6
   1.2 La relativité salariale 7
   1.3 La grève sociale 8
   1.4 L'état de la situation au collégial 9
   1.5 Le cadre légal de la négociation 11

2. La négociation aux tables centrale et sectorielle 12
   2.1 Le rappel de la structure de la négociation au regroupement cégep et à la CSN 12
   2.2 Le déroulement de la négociation 12
   2.3 L'analyse des résultats 21
   2.4 La consultation et le fonctionnement 29
   2.5 Les stratégies de négociation 37

3. L'information 38
   3.1 Les Info-négo 38
   3.2 Les rapports de table 38
   3.3 Les médias sociaux 38
   3.4 Les sorties médiatiques 40
   3.5 Le traitement de l'information sensible 41
   3.6 La traduction 42

4. La mobilisation 44
   4.1 L'essentiel arrimage mobilisation-négociation 44
   4.2 La structure de mobilisation 46
   4.3 La mobilisation dans la négociation de 2015 47
   4.4 La formation à la mobilisation 51
   4.5 La préparation à la résistance à un décret 52
   4.6 Les plans de mobilisation et leur application 52
   4.7 L'exercice de la grève 53
   4.8 Les outils de mobilisation 53

5. L'analyse des alliances 54
   5.1 Le Front commun 54
   5.2 Le secteur public CSN (CCSPP) 55

5.3 L'ASPPC 57

6. Autres recommandations 59

7. Les recommandations 60

Annexe 1 : Recommandations adoptées et référées lors de la réunion du regroupement cégep de juin 2017 ..65

Annexe 2 : Recommandations adoptées dans le cadre de la négociation 66

Annexe 3 : Suivi des recommandations du dernier bilan 87

Annexe 4 : Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial 93

Annexe 5 : Faits saillants du sondage auprès des membres au sujet de la négociation 2015 96

Annexe 6 : Faits saillants du sondage auprès des délégué-es au regroupement cégep au sujet de la négociation 2015 103

Annexe 7 : Bilans des syndicats locaux 123

SIGLES ET ACRONYMES

CCSPP :	Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CSN)
CI :	Charge individuelle
CNR :	Comité national de rencontre
CPNC :	Comité patronal de négociation des collèges
CRT :	Comité des relations du travail
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
DS :	Dépôt syndical
ETC :	Équivalent temps complet
FEC :	Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (CSQ)
FEESP :	Fédération des employées et employés de services publics (CSN)
FIQ :	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FNEEQ :	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN)
FP :	Fédération des professionnèles (CSN)
FSE :	Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)
FSSS :	Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)
FTQ :	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
HP :	Heures de préparation
IPC :	Indice des prix à la consommation
LNT :	Loi sur les normes du travail
MED :	Mise en disponibilité
PES :	Période-étudiant par semaine
PIB :	Produit intérieur brut
PLQ :	Parti libéral du Québec
PP :	Proposition patronale
RAR :	Responsable au regroupement
RLA :	Responsable local à l'action
RLI :	Responsable local à l'information
RQAP :	Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP :	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
SISP :	Secrétariat intersyndical des services publics

1. Le contexte

1.1 La crise économique et le plan de retour à l'équilibre budgétaire du gouvernement Charest

L'élection du gouvernement Couillard et ses politiques d'austérité

Il serait ardu de faire l'analyse de cette négociation sans la replacer dans son contexte politique. Rappelons-nous qu'au début des négociations, les libéraux occupent le pouvoir presque sans partage depuis 2003. D'abord dirigés par Jean Charest, les libéraux proposent une « réingénierie de l'État » visant selon eux à diminuer le fardeau fiscal. On ne peut douter que cette réingénierie ait pour effet de modifier le rôle de l'État dans la vie sociale et économique en le menant à un désengagement de nombreux secteurs comme l'éducation.

Après une importante grève étudiante en 2005, en raison de l'annonce de la diminution des bourses et de leur remplacement par des prêts qui augmentait le fardeau de celles et de ceux parmi les moins nantis de notre société, les libéraux tentent un coup de force en annonçant une hausse substantielle des frais de scolarité en 2011. Cela mène à une grève étudiante et à un mouvement social sans précédent, qui culminent au printemps 2012. Comme la grève étudiante ne s'essouffle pas, le gouvernement libéral fait adopter la loi 12 qui reporte les sessions scolaires à l'automne 2012 et il déclenche des élections au cours de l'été.

Le 4 septembre 2012, un gouvernement minoritaire du Parti québécois est élu avec Pauline Marois à sa tête. En matière économique, ce gouvernement annonce dès son premier budget, en novembre 2012, sa volonté de réduire les dépenses pour arriver à l'équilibre budgétaire en 2013-2014, un objectif auquel il renonce cependant à l'automne 2013 en le repoussant de deux ans. Cette volonté d'équilibre budgétaire a des impacts qui s'inscrivent dans ce que l'on peut appeler des politiques de rigueur budgétaire, prélude certain aux politiques d'austérité qui caractériseront le gouvernement libéral suivant porté au pouvoir en avril 2014.

Malgré une campagne plutôt « sociale-démocrate », Philippe Couillard installe au pouvoir des gens qui représentent les intérêts de l'élite économique dans tous les postes clés, dont Martin Coiteux au Conseil du trésor. Il implante des mesures pour atteindre les objectifs poursuivis d'abord par le gouvernement Charest et applique des politiques « d'austérité ». Dès 2014, le gouvernement martèle un discours qui prône la réduction des dépenses de l'État, afin de les garder à un niveau dit acceptable pour les générations futures. En réalité, les programmes sociaux subissent des coupes, mais les intérêts privés continuent de bénéficier des largesses de l'État. Le Front commun syndical n'est pas encore formé que les centrales syndicales se heurtent déjà à un discours public austère repris par les chantres de la droite sur toutes les tribunes.

1.1.1. La situation dans le secteur de l'éducation

Outre les coupes dans les cégeps, dont on traitera plus loin, les réseaux scolaires primaire et secondaire subissent depuis l'élection du gouvernement Couillard de nombreuses compressions. Pour les années 2014-2016, les commissions scolaires subissent des réductions annuelles récurrentes d'environ 230 millions de dollars qui sont considérables par rapport, par exemple, à 2010 où le total des compressions s'élevait à près de 1,1 milliard de dollars. L'état du réseau se dégrade : bibliothèques vétustes, coupes dans les services aux enfants en situation de handicap, coupes récurrentes dans les frais d'administration et réduction du personnel de soutien.

Dans ce contexte, il est clair que l'éducation ne constitue pas une priorité pour le gouvernement Couillard, ce dont témoignent également les nominations au ministère de l'Éducation. Cet important ministère échoit d'abord à un ex-ministre de la santé, Yves Bolduc (avril 2014 à février 2015). Cette nomination est alors perçue par des analystes comme un prix de consolation. De plus, le ministre Bolduc, qui ne fait pas preuve d'une grande compréhension du réseau, enchaîne les gaffes médiatiques avec des déclarations à l'emporte-pièce. Le spectre d'une fusion des commissions scolaires plane pendant tout son mandat. À la suite de plusieurs scandales, le gouvernement Couillard procède à un remaniement ministériel et confie l'Éducation à François Blais (février 2015 à janvier 2016). Ce dernier mène à son tour, tambour battant, une entreprise de destruction du réseau public, en affirmant par exemple qu'il serait « maladroit de réinvestir maintenant en éducation », alors que la campagne « Je protège mon école publique » bat son plein, à l'initiative de parents qui veulent protéger le réseau publique.

Un an plus tard en février 2016, Hélène David se voit confier l'Enseignement supérieur alors que Sébastien Proulx hérite de l'Éducation. En dépit d'une meilleure compréhension qu'a Hélène David des réseaux d'éducation publique, cette équipe se désintéresse toujours des préoccupations des intervenantes et des intervenants sur le terrain et a un appétit pour le service aux entreprises.

1.2 La relativité salariale

Après des années de luttes, le mouvement québécois des femmes a réussi à faire adopter, en 1996, la Loi sur l'équité salariale, dont les travaux se sont amorcés en 2001. Les catégories d'emploi touchées par cette mesure sont celles à prédominance féminine. C'est par le biais de ces travaux que nos collègues enseignantes et enseignants des commissions scolaires ont vu leur rémunération augmenter. Pour leur part, les enseignantes et les enseignants de cégep font partie d'une catégorie sans prédominance (qui compte entre 40 % et 60 % de femmes) et ne sont donc pas visés par la loi. Cependant, notre convention collective prévoit une structure salariale de base équivalente aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires et des échelons supplémentaires pour les personnes détenant des diplômes de maîtrise et de doctorat. Le correctif salarial des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires a pour effet de tirer vers le haut notre échelle salariale pour les échelons accessibles à des personnes qui ne sont pas détentrices d'une maîtrise ou d'un doctorat. Pour ceux qui détiennent l'un de ces deux diplômes, le salaire demeure le même, ce qui a pour effet de diminuer l'interéchelon.

À partir de là, nous avons revendiqué que le gouvernement entame des travaux sur la relativité salariale à la suite de ceux sur l'équité. En 2010, le comité de négociation a réussi à faire inclure une lettre d'entente à la convention collective engageant le gouvernement à faire des travaux sur la relativité salariale en commençant par l'évaluation des catégories mixtes dont celle des enseignantes et des enseignants du cégep avant la fin de la convention. C'est en 2011 que les travaux commencent, et en juin 2013 que le couperet tombe. Le Conseil du trésor fait un premier dépôt de l'évaluation de l'ensemble des catégories mixtes et attribue au personnel enseignant des cégeps un rangement inférieur à celui du personnel enseignant des commissions scolaires, cela alors même que la partie syndicale dépose une évaluation supérieure de deux rangements. Cette position gouvernementale déclenche dans les syndicats des cégeps de la FNEEQ la campagne de mobilisation « Opération Dérangement 21 », qui a pour objectif avoué de faire débloquer ce dossier avant la négociation de la prochaine convention. À ce moment-là, la FNEEQ a bon

espoir de parvenir à atteindre cet objectif puisque cela fait partie des lettres d'ententes signées par le Front commun en intersyndicale et par le Conseil du trésor.

Après 6 mois d'une mobilisation intensive, et d'arguties sur les tenants et aboutissants de notre tâche, le Conseil du trésor dépose une nouvelle évaluation de notre catégorie d'emploi au rangement 22. Le déclenchement des élections en avril 2014 met fin à nos espoirs de régler le dossier avant 2015, puisque les réorganisations internes et la résistance passive de la nouvelle équipe gouvernementale mettent un frein à l'avancement des travaux à ce sujet. Malgré la « Semaine d'action contre les engagements rompus », force est de constater que le gouvernement Couillard fait preuve de fermeture et manque à ses engagements.

En décembre 2014, le gouvernement annonce son intention de faire un exercice des grandes relativités pendant la négociation.

1.3 La grève sociale

Au début de 2015, le mouvement syndical est donc aux prises avec un discours néolibéral beaucoup plus large que ce qui le concerne directement, et doit sortir de ce paradigme. De plus, depuis 2012, certains membres des syndicats de cégep, regroupés sous la bannière «Profs contre la hausse», réclament que le débat soit élargi pour traiter de la protection de nos conditions de travail et toucher aussi à la protection des services publics comme biens collectifs. Le *Code du travail* constitue un obstacle majeur à l'établissement de cet agenda et le débat touche donc également le droit de grève, sa légalité et sa légitimité. Sachant que les conditions de travail des employé-es des secteurs public et parapublic sont touchées par l'état des institutions qu'ils servent, la capacité réelle de négocier tout en respectant la loi est remise en cause.

C'est ainsi que naît dans plusieurs milieux l'idée de la réhabilitation de la grève sociale non prévue à la loi ainsi que de la désobéissance civile. Se heurtant à une machine difficile à influencer par la base selon certains, les membres décident de s'inspirer de l'expérience des étudiantes et des étudiants de 2012 pour voter une grève à paliers qui suppose, pour se réaliser, un certain bassin de personnes y adhérant.

Ce mouvement, qui commence dans les organismes communautaires, trouve écho dans les cégeps. C'est au cégep de Sherbrooke qu'un premier vote sur la grève sociale a lieu. Les membres acceptent de faire une grève non prévue au *Code du travail* d'une journée (le 1er mai 2015) si au moins dix syndicats membres de la FNEEQ ou dix syndicats membres du Conseil central de l'Estrie se joignent au mouvement. Trente autres syndicats membres de la FNEEQ obtiennent aussi un mandat de grève sociale. La Commission des relations du travail (CRT, section services essentiels) est saisie de la question par le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) seulement trois jours avant l'exercice de la grève. Outre ces 31 syndicats, bon nombre d'associations étudiantes votent également pour la tenue de cette grève. Dans ce contexte, certains collèges prévoient la levée des cours, et dans certains cas, concluent des ententes sur l'aménagement d'éventuelles reprises des activités. Bien que le Tribunal administratif du travail (TAT) ordonne le maintien des activités d'enseignement là où aucune entente n'est intervenue, il rejette la demande du CPNC d'autoriser le dépôt de l'ordonnance à la Cour supérieure du Québec, ce qui aurait facilité la reconnaissance d'outrage au tribunal et d'éventuelles poursuites pénales. Le jugement contrecarre ainsi la volonté du CPNC de judiciariser davantage la question.

La décision tombe la veille de l'exercice de la grève. Comme la FNEEQ ne porte pas le mandat

de grève et recommande de respecter les avis juridiques du contentieux de la CSN, les comités exécutifs locaux sont déstabilisés et prennent diverses décisions quant à l'exécution de leur mandat de grève sociale. Plusieurs invitent leurs membres à entrer au travail. Certains d'entre eux évaluent que dans les faits, les activités d'enseignement seront de toutes façons annulées puisque les étudiantes et les étudiants de leur collège ont également un mandat de grève en poche. Ainsi, l'objectif de perturbation est tout de même atteint, les enseignantes et les enseignants recevant du même coup le mot d'ordre de respecter le piquet de grève des élèves et de participer activement au piquetage. D'autres syndicats prennent position officiellement en faveur du maintien de la grève malgré la décision de la CRT. On compte finalement moins de dix syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégeps qui exercent leur mandat de grève le 1er mai 2015. Au final, les activités d'enseignement de 18 cégeps seront annulées le 1er mai 2015. Malgré les disparités survenues dans les décisions des comités exécutifs, les résultats posent la première pierre du mouvement de résistance à un décret et envoie un message clair au gouvernement sur notre niveau de mobilisation.

1.4 L'état de la situation au collégial

L'un des premiers exercices auquel s'affaire le Comité de négociation et de mobilisation à son arrivée à la FNEEQ en janvier 2014 consiste à poser des constats sur l'état de la situation dans le réseau collégial afin d'en dégager des enjeux permettant éventuellement de préparer, de concert avec les syndicats affiliés, le cahier des demandes sectorielles.

Le comité produit ainsi le document *Réflexions sur les enjeux de la prochaine négociation* qui est présenté et reçu au regroupement cégep des 30 et 31 janvier 2014. Voici les grandes lignes qu'il trace de l'état de la situation dans le réseau collégial à la veille de la ronde de négociation.

1.4.1. L'effritement du réseau collégial

Un des premiers constats posés est que le réseau collégial a connu au cours des dernières années un effritement, dû entre autres à des compressions incessantes et sauvages. En 2015, par exemple, on en était à la septième vague de compressions d'importance en cinq ans pour un total de 150 millions de dollars. Malgré le rattachement des cégeps à l'enseignement supérieur, malgré la grande réussite de cette structure que nous nous sommes collectivement donnée dans les années soixante à la suite du Rapport Parent, force est d'admettre que certains acteurs de la société remettent constamment ce modèle en question, cela sans compter la dévalorisation de certains diplômes. L'introduction d'une culture de concurrence entre les établissements n'a pas non plus permis de renforcer le réseau; au contraire, cette concurrence nous affaiblit toutes et tous.

1.4.2. Précarité

Malgré une perception erronée qui persiste dans la population sur la portée de la sécurité d'emploi des gens qui œuvrent dans les services publics, et plus particulièrement dans les cégeps, celles et ceux qui œuvrent dans le réseau collégial savent qu'une grande part des enseignantes et les enseignants ont un statut précaire.[1] Difficulté à obtenir un poste et conséquemment une permanence, insécurité à la fin de chaque session quant à l'obtention d'une charge future, octroi de charges à la dernière minute : voilà des réalités auxquelles sont confrontés trop de collègues du réseau.

[1] Le pourcentage était à 44% des enseignantes et enseignants en 2014-2015

Sur le plan salarial, deux réalités sont frappantes. À la formation régulière, le salaire d'entrée est si bas qu'il rend parfois difficile le recrutement dans certaines disciplines. Si la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant hérite en plus d'une tâche partielle bien en deçà d'un temps complet session ou année, c'est littéralement la précarité économique qui l'attend. De plus, à la formation continue, le statut de chargé-e de cours des enseignantes et des enseignants ne permet pas de reconnaître la valeur du travail effectué. En effet, en plus d'obtenir une rémunération parfois de moitié inférieure à celle d'un enseignant du secteur régulier, on ne reconnaît pas l'encadrement auprès des étudiantes et des étudiants ni les autres tâches de concertation pédagogique.

1.4.3. La tâche d'enseignement

Les redditions de comptes de plus en plus nombreuses ont fait l'objet de plusieurs discussions au cours des dernières années. L'appareil bureaucratique des collèges qui cherchent à obtenir de bons résultats et à disposer de bons indicateurs de performance a un effet sur les enseignantes et les enseignants de plus en plus sollicités, et qui voient ainsi leur charge de travail augmenter sans que cela ne contribue à la qualité de l'enseignement.

L'augmentation importante du nombre de diagnostics pour des étudiantes et des étudiants en situation de handicap (EESH) ainsi que l'obligation légale d'accommodements raisonnables favorisant la réussite de leurs études est de loin l'élément qui contribue le plus à la croissance de la charge de travail. Les enseignantes et les enseignants, soucieux du droit à l'éducation de toute la population étudiante, les ont encadré toutes et tous sans que cela ne soit reconnu dans leur tâche d'enseignement.

Finalement, le développement de la formation à distance dans le réseau soulève plusieurs problèmes que ce soit sur le plan de la tâche d'enseignement ou sur celui de la représentation que l'on se fait de l'enseignement collégial. En effet, la formation à distance soulève des questions relatives à la propriété intellectuelle du travail réalisé par les enseignantes et les enseignants, à la lourdeur de la charge de travail que peut générer un tel enseignement, ainsi qu'au rôle central de la relation « maître-élève » comme facteur de réussite éducative. De plus, les cégeps ont été créés pour permettre la rencontre de deux ordres d'enseignement, ce qui est impossible lorsque l'étudiante ou l'étudiant est seul dans son bureau ou dans son sous-sol devant un écran.

1.4.4. L'autonomie professionnelle

Les enseignantes et les enseignants du réseau collégial sont des experts disciplinaires qui deviennent également des experts dans l'enseignement de leur discipline. Cette expertise large explique le niveau d'autonomie professionnelle inhérente à nos fonctions. Malgré les responsabilités que nous confère notre contrat de travail, nous avons constaté au cours des dernières années que plusieurs gestionnaires du réseau cherchent à les limiter, réduisant ainsi la portée de notre autonomie professionnelle. Pensons, à titre d'exemple, aux attaques des prérogatives des départements et des comités de programme, sans compter le déni du rôle joué par le personnel enseignant dans les commissions des études (ou commissions pédagogiques).

Le développement de l'assurance qualité par la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) tend aussi à limiter la portée de l'autonomie professionnelle. En effet, cette assurance qualité cherche à standardiser les pratiques pédagogiques, ce qui se fait au détriment de notre autonomie et de notre expertise disciplinaire et pédagogique.

Le développement de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) représente

aussi un enjeu de taille à la veille de la ronde de négociation. Puisque nous sommes les expertes et les experts disciplinaires, il nous semble évident que la RAC devrait toujours mettre au jeu l'expertise de ces derniers.

1.4.5. Les ressources pour l'enseignement

Trop souvent, les ressources dédiées à l'enseignement sont insuffisantes. C'est ce même constat qui avait été fait à l'aune de la précédente négociation (2010), à savoir l'inadéquation entre les besoins des collèges et des étudiantes et des étudiants (ressources pour l'enseignement) et les ressources octroyées. Le mode de calcul pour le financement des cégeps, qui a pour base les PES et les droites de programmes, ne s'ajuste pas aux besoins en ETC dans les cégeps. Cela est encore plus vrai pour les cégeps de plus petite taille, pour les cégeps en région et pour les programmes à faible effectif. À la veille des négociations, il nous semble évident qu'il faut développer un financement répondant aux besoins réels, et ce, afin de prendre en compte toutes les particularités existantes dans le réseau et d'assurer l'accès à une éducation de qualité.

1.5 Le cadre légal de la négociation

Toutes les négociations pour le renouvellement des conventions collectives des enseignantes et des enseignants du réseau collégial sont soumises à des dispositions relatives à la fois au *Code du travail* (CT) et à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (LRNSP), dont voici les principaux éléments liés à la négociation.

La loi institue un Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Ce comité est formé de membres issus du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Fédération des cégeps.

La négociation débute 180 jours avant la fin de la convention collective. Les représentantes et les représentants syndicaux doivent transmettre au CPNC leurs demandes au plus tard 150 jours avant l'expiration de la convention collective. Quant aux représentantes et aux représentants patronaux, ils disposent d'un maximum de 60 jours après le dépôt des demandes syndicales pour présenter les leurs.

Les dispositions relatives à la grève

Seules les matières nationales peuvent faire l'objet d'une grève. De plus, plusieurs étapes sont préalables à l'exercice de la grève. Pour obtenir le droit de grève, au sens juridique, la partie syndicale doit d'abord faire une demande de médiation auprès du ministre du Travail, qui donne suite à cette demande en nommant une médiatrice ou un médiateur. Si aucune entente n'intervient après 60 jours de médiation, la médiatrice ou le médiateur remet un rapport de l'état de la négociation au ministre du Travail. Ce n'est que 20 jours après le dépôt de ce rapport que le droit de grève est acquis en vertu du *Code du travail*.

Une fois ce droit acquis, toute unité d'accréditation qui souhaite déclencher la grève, doit envoyer un préavis de grève de sept jours avant son déclenchement, tout en précisant le moment et la durée de la grève. Au terme du délai indiqué, la partie syndicale, si elle souhaite exercer à nouveau son droit de grève, doit acheminer un autre préavis de 7 jours, et cela au moins une journée après la fin du premier avis de grève.

2. La négociation aux tables centrale et sectorielle

2.1 Le rappel de la structure de la négociation au regroupement cégep et à la CSN

(fig. 1)

2.2 Le déroulement de la négociation

2.2.1. Les constats de la dernière négociation

Le bilan de la négociation 2009-2011 présente une série de constats dont certains doivent être rappelés afin de prendre la mesure du travail réalisé et des gains obtenus lors de la négociation 2014-2016.

Résultats de la négociation

Sur le plan de la rémunération, nous retenons du bilan de la dernière négociation que les augmentations salariales n'étaient pas à la hauteur des attentes[2] et que la délégation de la FNEEQ au Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) a accepté l'entente un peu par dépit. Isolé au sein du CCSPP, le comité de stratégie de la FNEEQ a conclu qu'il valait mieux accepter l'entente dans ce contexte. D'ailleurs, le nombre de syndicats ayant inscrit leur dissidence a certainement été le signe d'un grand mécontentement de leur part. Toutefois, notons qu'aucun recul n'a été fait sur les éléments relatifs à la retraite et que certaines améliorations se sont réalisées sur le plan des droits parentaux. Finalement, le bilan de la négociation de 2009-2011 énonce le souhait que les travaux annoncés dans une lettre d'entente sur les relativités salariales soient fructueux et permettent de nous ranger pour conduire à un ajustement salarial supplémentaire.

Pour les matières sectorielles, l'ajout de 430 ETC, soit l'équivalent de 3,6 % des ressources totales en ETC, les améliorations apportées au calcul de la CI (HP et PES) ainsi que celles effectuées au calcul de l'expérience ont été bien reçus. Cependant, ces gains se sont faits au prix de concessions. C'est ainsi que plusieurs précisions, qui ne faisaient pas l'unanimité, ont été apportées aux responsabilités départementales et à celles des programmes. Le bilan invite le prochain comité de négociation et de mobilisation à envisager des améliorations au calcul des PES et au facteur HP pour les préparations triples, tout en revendiquant des ressources pour les EESH ainsi que des améliorations aux conditions de travail à la formation continue.

Pour la négociation 2009-2011, les travaux réalisés entre les rondes de négociation ont été pertinents puisqu'utiles à la table de négociation.

Finalement, le comité du bilan 2009-2011 conclut qu'une meilleure collaboration avec la FEC-CSQ aurait sensiblement augmenté nos chances d'obtenir davantage, et ce, même si le règlement obtenu par la FNEEQ a permis d'améliorer l'entente intervenue quelques jours plus tôt entre le CPNC et la FEC-CSQ.

[2] 0,5 %, 0,75 %, 1 %, 1,5 %, 2 % et 1 % PIB nominal et 1 % clause IPC

Consultations

Sur les résultats obtenus à la table centrale, le bilan 2009-2011 pose un constat relatif au « décalage important » entre l'entente de principe intervenue en juin et les assemblées des syndicats. Le bilan note que, même si les assemblées ont été amplement consultées au moment de l'élaboration des demandes initiales, le manque de consultation entre le début et la fin de la négociation a causé un « décalage entre l'endroit où les membres pensaient être et celui où les négociateurs du Front commun se trouvaient ».[3]

Quant à la table sectorielle, le faux « blitz » de la fin du mois de mars, au cours duquel les délégations du regroupement cégep étaient en *stand-by*, a témoigné de la volonté de mettre au jeu le regroupement en fin de négociation. En juin, il aurait été logique que le regroupement cégep soit aux côtés du comité de stratégie dans les derniers moments de la négociation. Toutefois, le contexte a fait en sorte que tout s'est bousculé très rapidement et qu'il a été impossible de convoquer à temps les délégations.

CCSPP

Le principal constat posé par le bilan 2009-2011 sur le CCSPP concerne le manque d'information provenant des autres fédérations. Le bilan est clair : les échanges d'information n'ont pas été suffisants pour connaître l'état des travaux aux différentes tables et le degré de mobilisation des membres des autres fédérations. Ces renseignements sont pourtant cruciaux si l'on veut assurer une bonne coordination de la négociation.

Information et mobilisation

L'utilisation de Facebook n'a pas été optimale étant donné que peu de membres ont suivi la page créée par la FNEEQ. Le comité du bilan 2009-2011 propose qu'une réflexion soit menée sur le rôle et les objectifs poursuivis par une telle page et que ces objectifs puissent même être inclus dans le plan de communication de la prochaine négociation.

Sur le plan de la mobilisation, qui a été forte à la FNEEQ, on constate que les trois revendications ciblées, une tâche décente, moins de précarité et un salaire convenable, ont favorisé une bonne adhésion au cahier des demandes et qu'elles ont généré ainsi une excellente mobilisation.

2.2.2. L'application des recommandations de la dernière négociation

Cette section présente un résumé du suivi des recommandations adoptées par le regroupement cégep les 8 et 9 septembre 2011 et portant sur la convention collective 2010-2015. Le détail du suivi de chacune des recommandations se trouve en annexe.

Démocratie et processus de négociation

Soulignons premièrement que des débats ont été menés à la suite du dépôt des documents de réflexion suivants : *Négociation dans les secteurs public et parapublic : un processus complexe; Solidarité dissidence et ralliement; Un fonds de grève local un élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation*. Ces débats se sont soldés par l'adoption de propositions qui ont influencé le processus de négociation, conformément aux demandes émises dans le bilan précédent.

[3] Bilan de la négociation 2009-2011 du regroupement cégep, page 38

La création de l'alliance avec la FEC-CSQ disposait quant à elle de la question concernant les votes séparés sur les ententes de principe. Il aurait été impossible, compte tenu du fonctionnement actuel des structures, de tenir un vote sur la table centrale en ASPPC. Par contre, les délégué-es ont eux-mêmes choisi d'attendre l'entente de table centrale avant de se prononcer sur l'entente sectorielle.

La stratégie de diffusion des résultats des votes de grève a été exposée au regroupement cégep le 3 septembre 2015 et a été suivie avec succès.

Travaux interrondes

Plusieurs travaux sur les sujets suivants ont été réalisés pour préparer la dernière ronde de négociation: étudiantes et étudiants en situation de handicap (EBP/EESH), formation continue (ces travaux ont permis d'étayer nos demandes et de construire un argumentaire qui démontrait que les tâches étaient les mêmes à la formation continue qu'au régulier), reconnaissances des acquis et des compétences (RAC), faibles effectifs étudiants, relativité salariale, soins infirmiers, techniques lourdes de la santé, musique, scolarité, suivi serré de la situation des mises en disponibilité (MED) dans le réseau pour démontrer le coût de la sécurité d'emploi.

Le travail sur la justification des augmentations salariales liées à différents indices a lui aussi été mené et exposé lors de réunions du regroupement sans cependant trouver d'écho auprès du Front commun.

Stratégie

L'utilisation des réseaux sociaux a été améliorée, mais cette stratégie n'a pas fait l'objet de discussions en instances du regroupement.

Front commun

Il n'y a pas eu de bilan du CCSPP en 2010, ce qui a limité notre capacité d'intervention dans la réflexion autour de la prochaine négociation.

Une volonté s'est exprimée d'avoir une coordination plus serrée entre les tables centrale et sectorielles entre les fédérations de la CSN et au Front commun. Le protocole pour la coordination politique et les communications était plus serré. Il y a eu une coordination des communications. En plus de s'enquérir du degré de mobilisation, les porte-parole des fédérations se sont tenus constamment informés du déroulement des négociations aux autres tables : orientations patronales, retrait de demandes patronales qui aurait pu être demandé à d'autres tables par la suite, maintien de certaines des demandes des fédérations, changement du rythme de la négociation, partage de stratégies syndicales ou patronales, etc. En 2010, ces échanges étaient très peu fréquents.

Des comités de pilotage ont été ajoutés aux comités régionaux de mobilisation afin de mieux coordonner leur rôle et nous avons conclu une alliance sectorielle : ces points feront l'objet d'une analyse plus approfondie plus loin dans ce document.

2.2.3. La formation sur la négociation (Shawinigan)

Une session de formation à la négociation se tient à Shawinigan en février 2014. Ce sont les membres du comité de négociation et de mobilisation qui organisent et animent ces deux jours de formation, et ce, à peine un mois après leur arrivée à la FNEEQ. De cette équipe, seul le délégué à la coordination a de l'expérience de négociation dans le secteur public. Des membres du comité de négociation et de mobilisation pensent au moment de leur prise de mandats que cette formation à venir leur était destinée pour finalement comprendre que

ce serait à elles et à eux de la préparer et de l'offrir aux délégué-es.

Globalement, la formation se déroule bien et elle reprend l'essentiel des éléments présentés lors de la formation tenue pour la négociation de 2010, ainsi que le résultat des travaux et des réflexions qui découlent des recommandations de la négociation précédente, quoique insuffisante quant au volet mobilisation. Toutefois, les réponses de 23 délégué-es qui ont assisté à cette formation et qui ont répondu à un sondage d'appréciation permettent de tirer certains constats : 43,5 % des personnes sondées sont insatisfaites, contre 43,4 % satisfaites. Plusieurs mentionnent que l'aspect historique, quoique très intéressant, prend une trop grande place dans la formation. D'autres auraient souhaité plus de discussions en groupe ou en ateliers. L'absence de contenu politique, réduisant la formation à des aspects historiques, techniques et bureaucratiques, est aussi soulignée. Finalement, d'autres délégué-es suggèrent qu'une partie de la formation approfondisse le rôle de la personne responsable au regroupement (RAR), des communications et de l'organisation locale en période de négociation.

Recommandation :

Qu'il y ait des travaux en vue d'une refonte de la formation sur la négociation et la mobilisation (notamment la compréhension du contexte de négociation et la formation à la consultation et à la mobilisation, dont un outil qui représenterait efficacement les structures de mobilisation) et que l'on réfléchisse au moment le plus pertinent pour la donner ainsi qu'à la mise sur pied d'une formation technique et stratégique pour les membres du comité de négociation et de mobilisation dès leur entrée en fonction.

2.2.4. L'élaboration du cahier des demandes sectorielles

Les 23 et 24 mai 2013, Micheline Thibodeau, alors vice-présidente responsable du regroupement cégep, informe le regroupement que des travaux préparatoires ont commencé en CCSPP pour la prochaine négociation. En juin, la CSN publie un document détaillant les conjonctures politiques, économiques, syndicales et des services publics intitulé *Les services publics : une vision pour le Québec*. C'est dans ce contexte que le regroupement cégep entame ses travaux sectoriels.

À la réunion des 17 et 18 octobre 2013, le regroupement cégep adopte une recommandation qui souligne l'importance des revendications sectorielles même s'il a adopté en toute solidarité avec les autres organisations du Front commun que la question salariale soit la priorité de la négociation de la table centrale. La FNEEQ organise pendant les mois de février et mars 2014 une tournée des syndicats pour préparer les demandes sectorielles et de table centrale. Le 7 février 2014, le comité de négociation et de mobilisation du regroupement cégep de la FNEEQ produit un document de réflexion sur les enjeux de la négociation. Ce document appelle à la réflexion sur cinq grands enjeux:

- La place des cégeps dans le système d'éducation québécois;
- L'autonomie professionnelle;
- La précarité;
- La tâche d'enseignement;
- Le financement et les ressources.

À la session d'hiver 2014, le comité de négociation et de mobilisation effectue une tournée des syndicats pour entendre les préoccupations vécues par les enseignantes et les enseignants. Cette tournée permet de colliger plus de 1000 demandes ou remarques émises. Celles-ci sont ensuite regroupées par

thèmes. Le comité de négociation et de mobilisation travaille à partir de ces grands ensembles pour déterminer et formuler des demandes de négociation. L'équipe des personnes conseillères syndicales ainsi que les membres des comités de la convention sont mis au jeu dans la construction du cahier pour étayer certaines questions, telles que celles relatives à la formation continue et à la population étudiante en situation de handicap.

Lors du regroupement des 21 et 22 août 2014, le regroupement cégep prend connaissance du projet de cahier des demandes sectorielles ainsi constitué et recommande de le soumettre à la consultation des assemblées générales. Le retour de consultation les 16, 17 et 23 octobre 2014 permet d'adopter le cahier des demandes sectorielles de la FNEEQ.

Les 16 et 17 octobre, plusieurs amendements sont apportés et des demandes additionnelles sont ajoutées au projet de cahier sur les thèmes de la précarité ainsi que de la tâche et des ressources à l'enseignement. Le regroupement adopte notamment une proposition globale à l'effet « que la FNEEQ fasse de l'objectif d'éliminer les disparités entre les différents statuts de professeur-es sa priorité, et ce, jusqu'à la toute fin de la négociation. Le 23 octobre, le regroupement adopte des amendements et de nouvelles demandes pour les thèmes de l'organisation du travail, de l'autonomie professionnelle et de la privatisation. Le 24 octobre 2014, l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC) est créée et l'harmonisation des demandes sectorielles de la FNEEQ-CSN et la FEC-CSQ est adoptée.

2.2.5. La création de l'alliance sectorielle

Le bilan de la négociation 2009-2011 indique que la FNEEQ et la FEC, sans que ce ne soit sous la forme d'un protocole dûment signé, avaient convenu d'un mécanisme d'échange de renseignements par le biais des porte-parole. Ce mécanisme a cependant connu des ratés en fin de parcours : « En effet, en dépit de l'entente de coopération et même si la concertation demeurait très envisageable, le Front commun fonctionnant relativement bien, lorsque le CPNC a proposé à la FEC, dans les premiers jours du mois de juin 2010, d'entamer un « blitz » de négociation dans le but d'en arriver à un règlement final, cette dernière a accepté sans en informer la FNEEQ, ce qui a rendu toute collaboration impossible. » Le comité du bilan 2009-2011 considère que ces problèmes ont eu une répercussion sur les résultats de la négociation : « Le comité du bilan de la négociation est d'avis que, en raison de cette décision des responsables politiques de la FEC, l'ajout de ressources a été moindre que ce qu'il aurait pu être si les deux fédérations avaient uni leurs forces et celles de leurs centrales. »[4]

Malgré une analyse assez sévère, le comité du bilan 2009-2011 conclut qu'un minimum de concertation entre les deux organisations demeure nécessaire compte tenu des enjeux communs qui les concernent.

De son côté, la FEC-CSQ reçoit en juin 2013 le mandat suivant de son Congrès: « Que la FEC-CSQ invite la FNEEQ-CSN à mettre en place une table commune de négociation au cours de la prochaine ronde de négociation (2014-2015). »[5]

Les 17 et 18 octobre 2013, le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants d'explorer la possibilité d'une

[4] Bilan de la négociation 2009-2011 du regroupement cégep, page 57

[5] Résolutions du XXe Congrès de la FEC-CSQ, 11, 12 et 13 juin 2013

alliance sectorielle avec la FEC-CSQ. À la suite de ce mandat, le 11 novembre 2013, une rencontre se tient pour discuter d'une possibilité d'échanges entre les deux comités de négociation. Mario Beauchemin, Louis-Philippe Paulet et Pierre Girouard, de la FEC-CSQ, ainsi que Caroline Senneville, Micheline Thibodeau, Jean Murdock et Daniel Mary, de la FNEEQ, participent à cette rencontre.

Au printemps 2014, le regroupement est informé des échanges qui ont lieu entre la FNEEQ et la FEC. Au cours de ces échanges, la FNEEQ mentionne l'importance des échanges d'information sur les enjeux ainsi que sur l'état de la négociation et partage son document *Réflexion sur les enjeux de la prochaine négociation*. Des discussions politiques ont lieu entre les deux fédérations le 23 juin 2014 pour explorer les bases d'une alliance prévoyant notamment une instance commune regroupant les 60 syndicats du collégial public : y participent Caroline Senneville et Nicole Lefebvre, pour la FNEEQ, ainsi que Mario Beauchemin, Louis-Philippe Paulet et Sébastien Paradis, pour la FEC.

Dans la foulée de ces échanges, les 21 et 22 août 2014, le regroupement adopte la proposition suivante:

Dans la perspective d'une alliance sectorielle,

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour poursuivre avec la FEC-CSQ des travaux d'élaboration d'un protocole de fonctionnement fixant les conditions d'une table sectorielle commune, qui impliquerait notamment :

1. *un cahier des demandes sectorielles commun prenant aussi en compte les particularités de chaque fédération;*
2. *un comité de négociation et de mobilisation avec un mode de fonctionnement basé sur le consensus;*
3. *un comité de stratégie avec un mode de fonctionnement basé sur le consensus;*
4. *une instance des 60 syndicats sur la négociation sectorielle avec un mode de fonctionnement basé sur des votes à double majorité;*
5. *des dispositions sur l'information, la mobilisation, les ressources humaines et financières, l'adoption d'une entente de principe et de moyens de pression lourds.*

Que ce projet de protocole soit soumis pour adoption au regroupement dès que possible.

Au mois de septembre, les élu-es et le comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ-CSN tiennent des pourparlers avec la FEC-CSQ pour établir un protocole de fonctionnement et un cahier de négociation commun. C'est également dans cette perspective que le regroupement cégep, au moment d'adopter son cahier des demandes sectorielles, prend la résolution suivante les 16 et 17 (et 23) octobre 2014: « Qu'advenant la conclusion d'une alliance avec la FEC-CSQ, ces demandes sectorielles fassent l'objet d'une harmonisation dans le but de préparer un cahier commun de demandes. »

Le 24 octobre 2014, lors d'une réunion qui regroupe les 60 syndicats de la FNEEQ et de la FEC, les projets de protocole et de cahier des demandes harmonisées sont présentés à l'ensemble des délégué-es. Par la suite, des instances distinctes de la FNEEQ et de la FEC ont lieu. Le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour signer un protocole d'alliance entre la FNEEQ-CSN et la FEC-CSQ afin de créer l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC). Il s'agit d'une alliance serrée jamais vue qui prévoit un seul cahier de demandes, un protocole conjoint, un comité de négociation et de mobilisation unique ainsi qu'un seul porte-parole officiel, une instance, des

communications et une mobilisation communes et coordonnées sur les enjeux sectoriels.

Le comité de négociation et de mobilisation de l'alliance compte onze personnes : les six membres du comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ, les quatre membres du comité de négociation et de mobilisation de la FEC, ainsi que le porte-parole.

2.2.6. Les dépôts des cahiers des demandes syndicales

Le cahier des demandes sectorielles (DS-1) tel qu'adopté par l'ASPPC le 24 octobre 2014 est présenté au CPNC par le comité de négociation et de mobilisation de l'ASPPC et par son porte-parole d'alors, Pierre Gauthier, lors d'une rencontre le 30 octobre 2014. Cette rencontre a pour but d'expliquer les demandes. Il faut noter que, contrairement au dépôt patronal, ce cahier des demandes sectorielles est très détaillé : il se décline en cinq grands thèmes harmonisés entre les demandes de la FNEEQ et celles de la FEC:

1. Précarité
2. Tâche et organisation du travail
3. Rémunération et appartenance à l'enseignement supérieur
4. Consolidation du réseau
5. Autres demandes relatives à l'organisation du travail

Le comité de négociation et de mobilisation de l'ASPPC dépose treize documents à la partie patronale entre le 30 octobre 2014 et le 18 novembre 2015. Ces documents détaillent principalement les positions syndicales prises à ces différents moments, sauf pour l'un d'entre eux (DS-5) qui présente la compréhension qu'a le comité de négociation et de mobilisation des demandes patronales exprimées à la table de négociation : ce dépôt est nécessaire puisque, jusqu'au moment où il est fait le 23 avril 2015, nous attendons toujours que la partie patronale détaille plus précisément ses demandes.

DS-1 : 30 octobre 2014
DS-2 : 5 février 2015
DS-3 : 6 février 2015
DS-4 : 27 mars 2015
DS-5 : 23 avril 2015
DS-6 : 14 juillet 2015
DS-7 : 14 juillet 2015
DS-8 : 1 septembre 2015
DS-9 : 18 septembre 2015
DS-10 : 21 octobre 2015
DS-11 : 18 novembre 2015
DS-12 : 29 novembre 2015 - Format restreint
(c'est à l'occasion de ce dépôt que la majorité des demandes ont été retirées)
DS-13 : 2 décembre 2015. Format restreint

2.2.7. Les dépôts patronaux

Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) dépose le 17 décembre 2014 un texte sans demandes étayées qui fait foi de dépôt patronal, et qui est brièvement expliqué par son porte-parole de l'époque Guy Papillon. Ce dépôt attaque tous azimuts la convention collective, notamment en remettant en question la sécurité d'emploi, et ne consiste qu'en une série d'annonces idéologiques. Il s'agit d'une sorte de long préambule à la négociation qui est catastrophique pour l'enseignement collégial au Québec et qui comprend six thèmes :

1. La gestion des ressources humaines
2. La tâche d'enseignement et son aménagement
3. La souplesse dans le système et les modes d'enseignements
4. La baisse de l'effectif étudiant
5. L'arbitrage de griefs et les modes alternatifs de règlement des litiges
6. Les activités syndicales

Au cours de la négociation, la partie patronale dépose plusieurs documents qui ne sont pas

toujours numérotés ou même titrés, ce qui ne nous permet pas de les répertorier de façon aussi précise que pour les dépôts syndicaux :

PP-1 : 17 décembre 2014
Doc : 12 mars 2014 *(proposition de séquences de discussion)*
PP-2 : 30 avril 2014
PP-3 : 10 juin 2015 (*propositions patronales mises à jour)*
PP-4 : 13 juillet 2015 (*première vague de retraits)*

Le dépôt PP-4 du CPNC contient une série de demandes retirées par la partie patronale. Il faut noter ici qu'effectivement plusieurs demandes patronales disparaissent. Aucune explication quant aux raisons de ces retraits ne nous est fournie. La partie patronale attend de la partie syndicale qu'elle fasse le même exercice.

PP-5 : 14 juillet 2015
PP-5 (amendé) : 6 août 2015
PP-6 : 11 août 2015
PP-7 : 22 septembre 2015 *(première proposition de règlement global / deuxième vague de retraits)*.
PP-8 : 29 novembre 2015 *(deuxième proposition de règlement global / troisième vague de retraits - restreint).*

Il est clair pour nous que la stratégie patronale de retirer un grand nombre de demandes avait pour objectif, d'une part, de forcer la partie syndicale à faire de même jusqu'à restreindre au maximum ses demandes, et, d'autre part, de forcer l'intensification des rencontres.

2.2.8. Les étapes de la négociation

La liste suivante est un résumé des étapes majeures de la négociation.

1. Élaboration des enjeux de la négociation de la table centrale (automne 2013)
2. Élaboration des enjeux de la négociation sectorielle (hiver 2014)
3. Élaboration des cahiers des demandes (hiver et automne 2014)
4. Formation du Front commun (hiver 2014)
5. Formation de l'alliance sectorielle (octobre 2014)
6. Consultation sur les demandes de table centrale (juin-septembre 2014)
7. Consultation sur les demandes de table sectorielle (septembre-octobre 2014)
8. Adoption des demandes sectorielles (octobre 2014)
9. Adoption d'un plan d'action (octobre 2014, janvier 2015, mai 2015)
10. Dépôt des demandes (30 octobre 2014)
11. Réponses patronales (décembre 2014)
12. Négociation (hiver et été 2015)
13. Conciliation (4 juin 2015)
14. Médiation (10 juin au 20 août 2015)
15. Consultation sur la grève (septembre 2015)
16. Négociation septembre-octobre 2015
17. Manifestation nationale (3 octobre 2015)
18. Exercice de la grève (novembre-décembre 2015)
19. Deuxième proposition du gouvernement à la table centrale (3 % sur 5 ans, en devançant l'offre d'un an, relativité salariale de 2 %, maintien des demandes sur la retraite et sur les droits parentaux)
20. Contre-proposition du Front commun (minimum de 2,5 % par an, davantage si l'IPC est plus élevé que 1 %, pour 3 ans) (18 novembre 2015)
21. Négociation intensive et ententes de principe (novembre-décembre)
22. Recommandation d'adoption des ententes de principe (décembre 2015-janvier 2016)
23. Consultation sur les ententes de principe (janvier 2016)
24. Adoption des ententes de principe (février 2016)

25. Rédaction de la convention collective (« clause à clause ») (de février à juin 2016)
26. Signature de la nouvelle convention collective (juin 2016)

2.2.9. La consultation sur les ententes de principe

Une entente de principe intervient à la table sectorielle le 7 décembre 2015. Une réunion de l'ASPPC a lieu le 10 décembre suivant. La recommandation d'adopter l'entente de principe est laissée sur table jusqu'à ce que survienne une entente de principe à la table centrale. Au regroupement cégep suivant, le 11 décembre 2015, les délégué-es adoptent une proposition pour que la consultation des assemblées générales se fasse simultanément sur les deux ententes de principe (table centrale et table sectorielle) et pour que les résultats soient comptabilisés de façon distincte.

L'entente de principe de la table centrale intervient le 17 décembre 2015. Le regroupement cégep du 21 décembre suivant adopte la proposition de recommander aux assemblées générales l'acceptation de l'entente de principe sur les enjeux de la table centrale avec un retour de consultation au plus tard le 5 février 2016. À la suite de l'adoption de la recommandation, dix délégué-es en provenance des syndicats des cégeps d'Abitibi-Témiscamingue, d'Ahuntsic, de Limoilou, de Lionel-Groulx, de Montmorency et de Vanier inscrivent leur dissidence par rapport à la recommandation.

La réunion de l'ASPPC du 7 janvier 2016 permet de recommander l'adoption de l'entente de principe de la table sectorielle et de lancer la consultation. Douze délégué-es en provenance des syndicats de cégeps de la FNEEQ (Abitibi-Témiscamingue, Ahuntsic, Jonquière, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu et Vanier), et un délégué de la FEC (cégep de Rimouski) inscrivent leur dissidence par rapport à la recommandation.

Les votes sur les ententes de principe se déroulent dans les syndicats entre le 12 janvier et le 8 février 2016. Les ententes de principe de table sectorielle et de table centrale sont entérinées par la suite. Les résultats pour les syndicats de la FNEEQ sont les suivants :

Entente de principe de table sectorielle				
	Pour	**%**	**Contre**	**%**
Syndicats	40	87 %	6	13 %
Membres	3920	77 %	1184	23 %
Entente de principe de table centrale				
Syndicats	40	87 %	6	13 %
Membres	3807	74 %	1311	26 %

2.2.10 La rédaction de la convention collective

Pendant la période de consultation sur les ententes de principe, le comité de négociation et de mobilisation procède à la recension des articles et des clauses de la convention collective qui seraient potentiellement touchés par les ententes de principe. Ce travail préparatoire facilite grandement l'analyse du projet de nouveaux textes que soumet le CPNC le 12 février 2016. De février à juin 2016, de nombreux échanges et rencontres ont lieu entre le comité de négociation et de mobilisation et le CPNC pour parvenir à convenir de nouveaux textes dans la convention collective. Le texte final est signé le 17 juin 2016.

Le comité de négociation et de mobilisation et de mobilisation se bute à certaines difficultés lors de l'intégration des éléments de l'entente de principe dans la convention collective. Plus

précisément, le comité se sent floué par le CPNC sur certains aspects qu'il juge avoir été convenus lors de la négociation et dont l'entente de principe ne fait pas explicitement mention.

La fin des libérations syndicales, le 7 mai 2016, est déterminée par le protocole de libération, qui prévoit la fin des libérations 90 jours après la ratification de l'entente de principe sectorielle par le regroupement cégep. Malgré des demandes de prolongation faites par la partie syndicale dans des délais plus que raisonnables, le CPNC attend au mois de juin pour prolonger cette libération de manière rétroactive du 8 mai au 5 juin 2016. Sur le plan de l'organisation, cette façon de faire de la part de la partie patronale n'est pas idéale puisque, dans les faits, le comité de négociation et de mobilisation, sans être libéré, a poursuivi le travail de rédaction des textes (« clause à clause ») après le 7 mai. Ce n'est que plus tard que le Conseil du trésor ajoute un mois aux libérations. Ce flottement sur la question des libérations a rendu difficile le travail des membres du comité de négociation et de mobilisation.

À la signature du protocole de libération d'origine, le comité de stratégie était conscient que le délai de 90 jours serait certainement insuffisant. Toutefois, le pari a été fait que le CPNC accepterait de prolonger les délais si la période de 90 jours se révélait insuffisante. Force est d'admettre que ce pari était risqué et que le délai de 90 jours aurait pu nous nuire si la rédaction de la convention ne s'était pas terminée en juin 2016, mais s'était poursuivie après la période estivale.

Recommandations :

S'assurer que, dans le texte de l'entente de principe, tous les éléments convenus entre les parties soient explicites, en détaillant leur champ d'application et leurs modalités, afin de minimiser les difficultés d'interprétation lors de la rédaction de la convention collective.✧

Que, lors de la prochaine négociation, une clause de prolongation de la libération de tous les membres du comité de négociation et de mobilisation soit négociée en vue de compléter l'écriture des textes.✪

2.2.11 Protocole de retour au travail

Après l'obtention de l'entente de principe sectorielle par l'ASPPC, certaines fédérations membres du CCSPP évoquent la possibilité de négocier un protocole de retour au travail afin de minimiser l'impact de mesures disciplinaires et de réclamations monétaires relatives à toute action de mobilisation de la part des employeurs et de convenir des modalités de retour au travail. Cette possibilité n'a jamais été évoquée dans le passé. Le contexte tardif de cette demande a empêché le comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ d'y adhérer.

Recommandation :

Que la négociation d'un protocole de retour au travail, incluant expréssement, le cas échéant, la non-reprise des journées de grève au calendrier scolaire, soit intégrée au cahier des demandes syndicales.✪

2.3 L'analyse des résultats

2.3.1 Les salaires

On peut constater que, si quelques gains ont été faits en termes de rémunération globale, ils sont insuffisants pour couvrir l'augmentation du coût de la vie – si on exclut l'obtention du rangement 23, dont nous discuterons dans la section suivante – ni permettre le redressement du pouvoir d'achat, et ils sont fortement en deçà des aspirations du Front commun au début des négociations. Par sa volonté d'assurer une lutte à la pauvreté, le regroupement cégep

propose, dès le début de la négociation, que la proposition salariale du Front commun se décline de telle sorte à prioriser les plus bas salariés des secteurs public et parapublic. Cette résolution ne sera pas soutenue par le Front commun. À cela, il faut ajouter le fait que les montants forfaitaires n'ont pas d'effet récurrent. Soulignons qu'un gain important fait pour les enseignantes et les enseignants de cégep est l'obtention des augmentations salariales au 1er avril comme c'est le cas pour tous les autres employé-es des services publics. Enfin, dans le sondage non probabiliste mené auprès des membres du regroupement cégep de la FNEEQ, 47 % des répondantes et des répondants membres des syndicats indiquent se déclarer satisfait-es ou très satisfait-es, des gains salariaux globaux, alors que 32 % sont insatisfaits ou très insatisfaits.

2.3.2 La relativité

Comme c'est le cas pour l'ensemble des demandes initiales des tables centrale et sectorielles, celles liées à la relativité ont également évolué au fil de la négociation. L'obtention du rangement 23 n'est pas perçue de la même manière par tout le monde, c'est pourquoi il nous semble utile d'en faire une analyse plus approfondie.

Les travaux sur la relativité salariale s'amorcent bien avant la négociation, mais sans obtenir les résultats escomptés : rappelons, par exemple, la volonté gouvernementale de nous placer au rangement 21 qui déclenche l'opération Dérangement 21 dans les cégeps de la FNEEQ à l'automne 2013. La mobilisation des enseignantes et des enseignants fait reculer le gouvernement, mais nous n'arrivons pas à obtenir un forum pour conclure les travaux de relativité, et nous ne pouvons passer par la loi sur l'équité pour ce faire puisque nous sommes une catégorie sans prédominance.

Quand la négociation commence, le gouvernement Couillard entreprend une vaste opération visant à aplanir les divergences de traitement pour un même rangement dans la fonction publique. Le gouvernement souhaite régler des disparités qui font que, pour un même rangement, le salaire peut varier substantiellement d'une catégorie d'emploi à une autre. Le gouvernement souhaite donc revoir l'ensemble de la structure salariale des catégories mixtes et non mixtes afin que chaque rangement corresponde à une seule échelle de salaire et que chaque emploi de ce rangement soit rémunéré selon cette échelle.

Cette vaste opération n'a pas pour objectif de déterminer le rangement des titres d'emplois qui ne sont pas rangés. Cependant, stratégiquement, cette occasion nous semble propice pour obtenir enfin le forum pour négocier notre rangement. Dans cette perspective, au regroupement cégep des 15 et 16 janvier 2015, les délégué-es prennent la décision d'inclure la relativité salariale dans la négociation: « Que le regroupement cégep mandate le CCSPP pour poursuivre, dans le cadre de la négociation à la table centrale, les travaux amorcés par la lettre d'entente sur la relativité. »

Les enseignantes et les enseignants de cégep sont déjà très mobilisés puisqu'il s'agit d'un dossier qui les occupe depuis plus de 15 ans. Le contexte de la négociation nous permet finalement d'obtenir le rangement 23.

Mentionnons d'entrée de jeu que la lettre d'entente de 2011 concernant les relativités salariales prévoit des travaux sur l'identification et l'évaluation des catégories mixtes à la suite du premier exercice de maintien de l'équité salariale, sans toutefois stipuler d'obligation de résultat en termes de rangement ou d'ajustements salariaux pouvant en découler. Sans obligation de résultat pour le gouvernement, nous devons faire valoir notre argumentaire et nos revendications par une négociation. On peut donc dire que, parmi les

facteurs qui ont contribué à l'obtention du rangement 23 pour les enseignantes et les enseignants de cégep, il faut compter la pertinence de l'argumentaire développé par les responsables politiques du dossier à partir des délibérations du regroupement cégep, la vigueur avec laquelle il a été défendu par nos représentants et la force de la mobilisation déployée par les enseignantes et les enseignants de la FNEEQ. À cela, il faut également ajouter la stratégie de la CSN et l'appui du Front commun dans le contexte de la négociation des secteurs public et parapublic pour forcer le gouvernement à régler ce dossier.

Il faut préciser que, depuis la signature de la convention collective 2015-2020, les enseignantes et les enseignants des cégeps sont rangés à 23. Si le rangement, une fois déterminé, est bel et bien fixé, il n'en va pas de même pour la structure salariale ni pour les correctifs salariaux. Ces deux éléments restent des objets de négociation en soi.

C'est donc dans le cadre de la négociation que ces éléments ont été traités. La CSQ, pour les secteurs primaire et secondaire, a opté pour la négociation d'un montant global pour les correctifs salariaux qu'elle a choisi d'appliquer de façon particulière à leur structure salariale. Comme il s'agit de très grands groupes au sein du Front commun, cette décision de la CSQ a orienté l'ensemble des discussions des autres groupes sur les mêmes objets. Pour le personnel enseignant des cégeps, le gouvernement a accordé un montant total de 80 millions de dollars pour les correctifs salariaux pour couvrir le secteur régulier et la formation continue. Il a donc fallu faire des choix sur l'application des correctifs salariaux dans les différents échelons de notre échelle salariale.

D'abord, l'inclusion à l'échelle salariale des échelons 18, 19 et 20 (maîtrise et doctorat) a été négociée pour ne plus avoir à renégocier continuellement ces échelons. Ils font désormais partie intégrante de notre échelle salariale au rangement 23. De plus, l'un des principes qui ont guidé la réflexion est la nécessité d'aller chercher le meilleur gain en carrière possible pour les membres. Dans cette perspective, les choix effectués ont tenu compte de la progression accélérée aux premiers échelons, déjà prévue dans notre convention collective, et du nombre réel d'ETC dans le réseau à chacun des échelons. Aussi, comme il importait de maximiser les gains en carrière, et comme une personne passe plus de temps à son dernier échelon que dans l'ensemble des précédents échelons combinés, il a semblé plus opportun de ventiler les augmentations liées au rangement 23 de façon différente selon les échelons : ainsi, les augmentations sont plus importantes à partir de l'échelon 11 pour atteindre un maximum à l'échelon 17 qui est accessible à l'ensemble des membres et où se situe la majorité des ETC du réseau. Des graphiques présentés à l'annexe 4 vous permettront de voir comment s'appliquent les effets du rangement 23 et des hausses salariales.

Malgré ce qui précède, l'argumentaire ne s'applique pas à toutes les enseignantes et à tous les enseignants. Les taux horaires étant établis à partir d'échelons de l'échelle du régulier, certaines et certains bénéficieront d'une correction salariale, mais, à l'instar de personnel enseignant du régulier aux échelons 1 à 10, le salaire des chargé-es de cours ayant 16 ans de scolarité ne sera augmenté que de 2,5 %, soit l'augmentation de base accordée à tous les enseignantes et tous les enseignants du Québec en vertu de la relativité. Cela va clairement à l'encontre de la priorité que le regroupement a adoptée en octobre 2014 à l'effet d'éliminer les disparités entre les enseignant-es de différents statuts.

En ce qui a trait à la détermination du moment où s'appliqueront les correctifs salariaux, la

date d'avril 2019 s'inscrit dans la volonté gouvernementale de repousser le plus possible toute augmentation. Par ailleurs, le Front commun n'a pas contesté cette date dans l'optique de laisser le plus de place possible aux augmentations paramétriques de l'ensemble des personnes salariées du secteur public.

Recommandation :

Que, l'intégration des 16 premiers échelons de notre échelle salariale actuelle aux 17 premiers échelons de celle du rangement 23, incluant une progression accélérée pour les 8 premiers échelons, soit une priorité pour le regroupement cégep.

2.3.3. La retraite

Pour ce qui en est de la retraite, le Front commun n'a déposé aucune demande le 30 octobre 2014. Par contre, dès le début de la négociation, le gouvernement a exprimé son intention d'apporter des changements majeurs aux conditions de la retraite. Il veut alors augmenter l'âge de la retraite (62 ans), augmenter la pénalité actuarielle pour une retraite anticipée, augmenter le nombre d'années pour le calcul du traitement admissible moyen aux fins du calcul de la rente, instaurer un mécanisme d'ajustements automatiques de l'âge d'admissibilité à la retraite en fonction de l'espérance de vie et enfin, que les personnes salariées assument la contribution de l'employeur pour toute période d'absence sans salaire ou permettant de réduire leur temps de travail (cotisation 200 %).

La négociation a finalement donné lieu à quatre changements de nos conditions de retraite. À partir de juillet 2019, l'âge de la retraite augmentera à 61 ans. Par contre, celles et ceux qui auront cumulé plus de 30 années de service pourront quitter dès 60 ans sans pénalité actuarielle. Le nombre maximum d'années de contribution au régime augmente de 38 ans à 40 ans à partir du 1er janvier 2017, ce qui permet d'atteindre une rente maximale de 80 %. Finalement, la pénalité actuarielle pour la prise de retraite anticipée augmentera à 6 % en 2020. Ce dernier changement à la pénalité actuarielle est survenu à la suite du constat d'un déséquilibre entre le coût réel et le déboursé consenti par les membres touchés.

Le sondage des délégué-es du regroupement indique que plus de 60 % des répondantes et des répondants sont satisfaits de ne pas avoir proposé de demandes pour la retraite. Malgré cela, plusieurs commentaires, recueillis par le biais du sondage mené auprès des délégué-es critiquent le Front commun de ne pas s'être doté de demandes pour contrer celles du gouvernement sur la retraite. Seulement la moitié des délégué-es considèrent comme acceptables les concessions finales pour la retraite. L'argument principal qui ressort du sondage est que le gouvernement n'a jamais démontré que notre régime de retraite était en danger ou sous-financé.

Les demandes sectorielles réclamaient des ajouts de ressources substantielles notamment pour la coordination départementale et la formation continue. Il s'est avéré qu'environ la moitié des ressources consenties lors de la négociation de 2009-2010 pour le facteur PES n'ont pas été entièrement utilisées aux fins prévues dans les collèges. Même si on a pu constater une asymétrie à cet égard, voilà un élément d'information qui a pesé lourd dans la balance lorsqu'est venu le temps, par la partie patronale, de proposer que ces ressources fassent l'objet d'une réallocation.

Voici un tableau qui fait état de cette réallocation :

2.3.4. La réallocation

Provenance		Redistribution	
Modifications aux facteurs (Volet 1)	HP et PES 95 ETC	7,5 ETC	Coordination minimale (Volet 2)
		55 ETC	CI maximale à 85 (Volet 1)
		45 ETC	Charges à la FC
Colonne D	15 ETC	2,5 ETC	Terrebonne (valeur fixe)
Total	**110 ETC**	**110 ETC**	**Total**

L'application des ressources réallouées à la formation continue entraîne, après la signature de la convention collective, la négociation d'ententes locales dont il faudra tirer des conclusions ultérieurement. Cela dit, il est déjà possible d'évaluer le principe même et l'introduction de la réallocation dans cette ronde de négociation. Ce qui est qualifié de gain significatif de la négociation et qui devait influer sur la précarité est en réalité la réallocation d'ETC obtenus lors de la négociation de 2010. Des ressources qui généraient des postes au régulier servent maintenant à créer des charges à la formation continue sans possibilité de créer de postes. Il nous semble important de nous questionner sur l'effet qu'aura cette ponction du volet 1 sur le nombre de postes qui ne seront peut-être pas alloués au régulier à la suite de cette nouvelle affectation des ressources, ainsi que sur l'effet du retrait de ces ressources sur la lourdeur de la tâche des départements qui en bénéficiaient.

Notons que la question de la réallocation, qui ne faisait pas partie du cahier des demandes sectorielles, est devenue un enjeu majeur de ces négociations. Elle est apparue à l'initiative de la partie patronale. Rappelons que c'est d'abord en mode exploratoire[6] que le comité de négociation et de mobilisation a accepté de discuter de cette ponction des ressources du volet 1 afin de créer des charges à la formation continue, et que, par la suite, le regroupement a confié au comité de négociation et de mobilisation des mandats demandant, entre autres, de préserver la création de postes et les effets de la CI. Les délibérations de l'ASPPC ont mené à la conclusion que la réallocation devenait incontournable si nous voulions faire des gains autour d'enjeux jugés prioritaires comme ceux de la formation continue et des EESH. La décision fut alors prise de ne pas respecter le mandat donné par l'ASPPC le 7 novembre 2015 et de convenir d'une entente de principe dans laquelle des ressources créant des postes (ressources pour nombreuses PES) étaient allouées aux charges à la formation continue, qui n'en créent pas. Certains y ont vu une entrave préoccupante au processus démocratique de consultation.

Le fait de ne pas avoir conclu d'entente nationale au sujet de l'utilisation de ces ressources ébranle le réseau, forçant les syndicats à négocier des ententes localement, qui peuvent parfois contrevenir au sens même des discussions tenues lors de la négociation. Cette situation ouvre la porte à diverses interprétations de la part des directions de la formation continue qui semblent parfois avoir accaparé de leur côté ces ressources à des fins qui ne correspondent pas aux grandes orientations négociées par la FNEEQ.

[6] Négocier en mode exploratoire : explorer des pistes de solutions sans engagements. Nous discuterons des tenants et aboutissants de ce mode de négociation dans la section sur l'information sensible.

Recommandation :

Que l'on invite le prochain comité de négociation et de mobilisation à s'assurer que les nouvelles ressources déployées dans le réseau seront encadrées par des ententes nationales écrites et dûment signées par la parties.

2.3.5. Les changements à la formule de CI

Les effets des changements aux paramètres de la CI des enseignantes et des enseignants sont très faibles, mis à part la baisse de la charge individuelle maximale, et ne causent pas d'alourdissement de la tâche enseignante. Effectivement, il est difficile d'entrer un cours de plus dans une tâche sur la base du changement de la formule d'encadrement (PES) et du facteur de préparation (HP).

Le passage de la CI maximale de 88 à 85 aurait dû être assorti d'une augmentation de la ressource disponible pour être pleinement effectif, surtout dans les cégeps qui manquent de ressources. Or, ce n'est pas le cas, car les ressources ajoutées sont compensées par le retrait lié aux changements de paramètres dont on vient de traiter. Par contre, il est clair qu'auparavant, l'écart de travail entre les enseignantes et les enseignants d'un même département pouvait atteindre jusqu'à 10 %. Cette modification de la CI minimise ce problème. Notons de plus que cette nouvelle mesure force certains départements à revoir leur mode de confection de la tâche.

Recommandation :

Que la coordination du regroupement cégep entame, dès l'automne 2017, des travaux afin d'analyser le mal-financement des cégeps en termes de ressources enseignantes et en fasse rapport au regroupement.

2.3.6. La formation continue

En cohérence avec notre priorité d'éliminer les disparités entre les statuts d'enseignants, le premier des six thèmes de notre cahier des demandes sectorielles visait la précarité. Une large proportion de nos membres est touchée par la précarité et l'objectif de plusieurs de nos demandes relatives à ce thème était d'améliorer les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de la formation continue. Cela, entre autres, par le biais d'un calcul de la charge de travail qui se base sur le calcul de la charge individuelle (CI), par la reconnaissance de l'ensemble du travail effectué, par l'application des mêmes dispositions à la sélection pour l'embauche qu'au régulier, par l'accès aux banques de congés et aux banques de congés de maladie et par le perfectionnement.

Les résultats de la négociation pour la formation continue sont les suivants :

- La création de charges à la formation continue dont le financement (ETC/0.46) correspond à 83,15 charges à la formation continue pour les collèges de la FNEEQ. Ces charges peuvent aussi être utilisées à d'autres fins ou être transformées en argent sous réserve d'une entente entre les parties locales. Toutefois, ces charges ne peuvent servir aux fins d'acquisition de la permanence.

- Une nouvelle disposition prévoit que les parties locales peuvent s'entendre sur la création d'un comité de sélection commun pour l'enseignement régulier et pour la formation continue. Une telle entente permettrait aux enseignantes et aux enseignants embauchés à la formation continue de postuler sur des charges à la formation régulière sans problème.

La majorité des répondantes et des répondantes du sondage auprès des membres se déclare satisfaite. Toutefois, dans le questionnaire envoyé aux délégué-es, des commentaires négatifs sont ressortis à propos des changements à la formation continue, notamment sur la portée des gains, même si la majorité des répondantes et des répondants au sondage auprès des membres se déclare satisfaite des gains faits pour le personnel enseignant non permanent. Une des sources de frustration vient du fait que la convention ne prévoie pas que les charges à la formation continue fassent partie du projet de répartition (contrairement à ce qui était prévu à la convention collective de 1995-1998, avant la disparition, dans les cégeps FNEEQ, des charges nationales à temps complet à l'éducation des adultes). La seule obligation des collèges est d'informer les syndicats le 15 octobre et le 28 février de l'attribution de ces charges.

En ce qui concerne la mise en œuvre des charges à la formation continue pour l'année 2016-2017, et malgré la production d'un guide d'utilisation de ces ressources par la FNEEQ, nous observons des applications différenciées, dont certaines sont plus avantageuses que d'autres. Dans plusieurs collèges, les syndicats n'arrivent pas à conclure d'ententes avec leur direction, qui n'a l'obligation de négocier avec la partie syndicale que si elle souhaite utiliser la ressource à d'autres fins ou la convertir en argent. Par ailleurs, d'autres syndicats ont obtenu de leur direction que les charges à la formation continue se retrouvent dans le projet de répartition, et ont convenu d'ententes intéressantes pour les chargé-es de cours. La FNEEQ a déjà entamé des travaux pour documenter l'articulation et les effets des charges à la formation continue dans tous ses syndicats.

Recommandation :

Que dès l'automne 2017, un comité du regroupement cégep (auquel participe la personne déléguée à la coordination du regroupement cégep et un membre du comité consultatif sur la tâche) analyse les travaux et les résultats des quatre (4) dernières rondes de négociation dans le but de développer une stratégie pouvant mener à des gains significatifs relativement aux conditions de travail des chargé-es de cours à la formation continue lors de la prochaine négociation.

2.3.7. Les ressources pour les EESH

Il est prématuré d'émettre une opinion tranchée au sujet de l'utilisation de ces ressources. Au moment de rédiger cette analyse, plusieurs cégeps négocient toujours des ententes locales. Il semble approprié de réfléchir aux manières d'injecter dans le réseau ces ressources hors convention. Toutes et tous reconnaissent le besoin criant d'ajouter des ressources supplémentaires dans le réseau pour remédier à l'alourdissement de la tâche enseignante, un alourdissement qui est généré, entre autres, par la présence importante d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap (EESH). Le premier constat que nous faisons à partir de données obtenues par les sondages, les recommandations de bilans locaux et lors de débats en instances, est que, selon le sondage, une majorité de délégués-es se disent insatisfaits de l'absence d'une entente nationale qui aurait établi les lignes directrices pour l'utilisation de ces ressources.

Outre le fait que les ressources injectées dans le réseau sont nettement insuffisantes pour pallier l'alourdissement de la tâche, nous devons constater que le principal problème est d'ordre politique. Bien que ces ressources devaient reconnaître la tâche effectuée par l'ensemble du corps professoral en se retrouvant dans le volet 1 ou 2, nous nous

sommes rendu compte que ce ne serait pas nécessairement le cas. Force est de constater que de ne pas avoir obtenu d'entente nationale à ce sujet, malgré les efforts du comité de négociation et de mobilisation, a causé de lourds problèmes. L'équipe du regroupement cégep de la FNEEQ s'est empressée de produire un guide d'utilisation de ces ressources, mais sans balises ou direction claire de la part du ministère, la Fédération des cégeps a saisi l'occasion pour établir une ligne directrice orientant à sa convenance les négociations locales. De toute évidence, il n'y a pas concordance entre les engagements du ministère et l'utilisation que la Fédération des cégeps préconise pour ces ressources, ce qui s'explique notamment par l'absence de balises à cet égard dans l'entente de principe, les éléments convenus sur ce sujet ayant été simplement consignés dans une lettre d'intention de la sous-ministre, sans que soit détaillées les modalités d'utilisation de ces ressources.

Enfin, nous n'avons pas obtenu l'assurance que ces ressources hors convention seront récurrentes. Soulignons que le contexte dans lequel nous avons obtenu les ressources consacrées aux EESH ne se reproduira pas nécessairement lors des négociations de 2020.

Notons qu'actuellement, l'équipe du regroupement cégep de la FNEEQ a entamé des travaux, notamment en ce qui concerne la collecte d'information sur l'utilisation des ressources et la nature des ententes locales, et qu'elle siège au comité national sur la question prévue dans la convention collective ainsi qu'au forum ministériel.

Recommandations :

Que l'ensemble des travaux sur les étudiantes et les étudiants en situation de handicap servent de réflexion au regroupement cégep dans le but d'étayer des demandes sur la tâche enseignante liée à cette population étudiante à la prochaine négociation et que les ressources obtenues soient intégrées à la convention collective.✪

Que ces travaux incluent le mandat à l'effet de définir, clarifier, cerner et préciser les notions d'EBP et d'EESH. ✧

2.3.8. Autres sujets de négociation

- **Changements apportés au calcul des prestations de maternité**

Le calcul des prestations de maternité utilisé jusqu'en 2015 faisait en sorte que certaines personnes recevaient plus en indemnité que leur salaire net, en raison de l'évolution au cours du temps des déductions diverses. La méthode de calcul pour cette indemnité a donc été modifiée. Le nouveau calcul tient compte de la baisse des déductions sur le salaire brut et empêche qu'on ne puisse pas avoir un avantage financier en raison d'un congé de maternité.

Les critères d'éligibilité aux indemnités liées aux congés de paternité et d'adoption ont été ajustés pour s'arrimer à ceux du congé de maternité. Une enseignante ou un enseignant qui prend ce type de congés doit maintenant avoir complété vingt (20) semaines de service pour être éligible aux indemnités.

- **Offre générale de service**

Une nouvelle disposition a été incluse dans la convention collective pour permettre aux parties locales de convenir par entente d'une offre générale de service, en lieu et place de l'affichage. L'offre générale de service réduit les risques que des enseignantes et des enseignants non permanents oublient de postuler et se fassent par conséquent dépasser dans la liste d'ancienneté.

- **Fusion des ordres de priorité 5 et 6 à la clause 5-4.17 b)**

Le fait d'avoir enseigné au moins une année à temps complet au cours des trois dernières années n'est plus un facteur discriminant pour l'attribution de charges à des enseignantes et des enseignants non permanent-es ayant moins de trois ans d'ancienneté.

- **Possibilité pour une enseignante ou un enseignant non permanent-e de refuser un cours.**

Une personne à statut précaire se faisant offrir un cours après une date convenue entre les parties ou, à défaut, après le 30 juin ou le 15 décembre, est en mesure de la refuser sans démissionner grâce aux modifications à la clause 5-4.16 a).

- **Comité local de prévention des litiges et des griefs**

Ce mécanisme est instauré afin de prévenir les litiges et de favoriser le règlement de griefs avant l'arbitrage (article 9-3.00).

- **Ajustement de l'assurance traitement**

Avant 2015, une enseignante ou un enseignant en situation d'invalidité recevait des prestations en fonction de la tâche effective au moment de l'arrêt de travail. À présent, les prestations sont ajustées en fonction des contrats que la personne aurait obtenus si elle avait été au travail.

Notons par ailleurs l'échec de la négociation en ce qui a trait aux thèmes du téléenseignement et à celui de l'autonomie professionnelle. Des travaux ont été entamés afin d'encadrer plus étroitement les différentes formes que prend le téléenseignement. La partie patronale souhaitait l'instauration de projets pilotes. Dans les circonstances, il a semblé plus prudent de maintenir le statu quo à cet égard, plutôt que d'ouvrir la négociation. Concernant l'autonomie professionnelle, malgré l'importance qu'il y apportait et la volonté d'en arriver à une entente, le comité de négociation et de mobilisation n'a pas réussi à ajouter ce gain.

2.4 La consultation et le fonctionnement

2.4.1. Le fonctionnement des instances et l'exercice du débat

Bien que les débats se déroulent généralement dans le respect et le partage d'idées et qu'une large proportion de délégué-es se déclarent satisfaits sur ce point dans le sondage, les instances, tant à l'ASPPC qu'au regroupement lors des négociations, ont parfois été laborieuses, et ce, particulièrement à la fin.

Plusieurs ont relevé qu'ils auraient souhaité entendre davantage les délégué-es de la FEC et leurs représentants politiques. Cela a fait en sorte qu'il leur a été difficile de comprendre les enjeux qui les inquiétaient, surtout dans le cadre des débats sur l'entente de principe sectorielle du 7 décembre 2015. Il serait intéressant de réfléchir sur ce qui améliorerait le climat d'échange entre les deux fédérations lors des assemblées délibérantes. La recommandation de former une alliance avec la FEC a été adoptée par le regroupement cégep de la FNEEQ. Il semble donc impératif, si le désir de renouveler l'expérience était exprimé, de mettre davantage à contribution tous les membres de l'alliance, tout en tenant compte des différences culturelles des deux fédérations.

Comme c'est le cas de plusieurs grands groupes appelés à débattre de dossiers sensibles, certains délégué-es du regroupement cégep interviennent davantage alors que d'autres sont plutôt silencieux. Cet état de fait peut parfois engendrer des frustrations de part et d'autre. Le comité du bilan croit qu'il serait opportun que le regroupement cégep analyse cet aspect de notre culture du débat dans le but d'améliorer

l'efficacité et le climat des échanges, surtout en période de négociation où le stress s'invite volontiers aux instances.

Certaines personnes ont manifesté leur appréciation de la présidence externe à certaines instances de l'ASPPC, ce qui a soulevé des questions quant à la présidence du regroupement. En période de négociation, le travail de présidence d'assemblée est fondamental et délicat. Il repose sur les règles de fonctionnement du regroupement cégep et sur l'adaptation du code des règles de procédure de la CSN et, le cas échéant, sur le protocole de l'ASPPC. La présidence doit en tout temps favoriser le meilleur climat d'échange possible dans le respect des règles de procédure. Maintenir le décorum, l'ordre, le respect de la libre expression de toutes et tous sont ses principales responsabilités afin d'assurer des débats démocratiques. Plusieurs délégué-e-s ont souligné leur malaise devant le fait que ce rôle était assumé par la vice-présidente alors qu'elle était également responsable politique donc porteuse de dossiers cruciaux au regard de la négociation. Cette double fonction est-elle trop exigeante? Peut-elle troubler le processus démocratique des échanges? Le comité du bilan juge que le regroupement ne peut faire l'économie d'une réflexion à ce sujet.

De plus, la place prise dans les débats par le comité de négociation et de mobilisation a été critiquée par plusieurs délégué-es qui ont répondu au sondage leur étant adressé. Nous croyons important que le regroupement réfléchisse à la manière dont les débats se font notamment en ce qui a trait au rôle qu'y tient le comité de négociation et de mobilisation.

Rappelons que les membres de ce comité font de la recherche, analyse jusque dans les moindres détails les demandes syndicales et patronales, assistent aux échanges de la table sectorielle, sont à même de pouvoir renseigner les délégué-es du regroupement quant au ton et à la nature des discussions et, à certains moments, aux sous-entendus émis par la partie patronale.

À qui appartient le rôle de suggérer des stratégies de négociation? La direction politique de la négociation doit-elle être strictement dictée par les délégué-es du regroupement cégep? Quel type de participation active est-il attendu de la part des membres du comité de négociation et de mobilisation?

Nous croyons que le regroupement cégep doit se questionner quant au véritable rôle de chacun des membres du comité de négociation et de mobilisation et du comité de stratégie ainsi que des instances concernées par la négociation de notre convention collective afin que soit atténués les malaises soulevés et la personnalisation des échanges qui nuisent au bon déroulement des rencontres.

Recommandation :

Que l'on recommande, en tenant compte des règles de la CSN, que soit considérée une modification aux règles du regroupement cégeps qui assurerait, dans les instances démocratiques du regroupement, une présidence d'assemblée distincte de la présidence politique.✧→

2.4.2. Le rôle des responsables au regroupement (RAR)

À la dernière négociation, un débat a eu lieu par la suite sur le rôle des responsables au regroupement (RAR) dans la négociation et sur les questions du ralliement et de la dissidence. Le déroulement de cette négociation pousse le comité du bilan à se réinterroger sur ce rôle. Est-il possible pour une personne de l'assumer ? Permet-il le déroulement optimal de la négociation ? Les RAR ont-ils besoin d'autres outils plus efficaces ? Nous commencerons par rappeler brièvement, pour les personnes non-

initiées, le rôle du RAR, et nous discuterons des problèmes qui y sont liés et qui sont apparus lors de la négociation.

Le rôle du RAR doit être analysé selon deux perspectives. Il porte, d'une part, la voix de son assemblée générale auprès du regroupement, rôle encadré par les statuts et règlements de son syndicat, et, d'autre part, la voix du regroupement auprès de son syndicat. Ce rôle peut devenir difficile à porter lorsque ces voix divergent.

Rappelons la résolution suivante, adoptée par le regroupement cégep et intégrée aux règles de fonctionnement du regroupement cégep : « *Que les représentantes et les représentants des syndicats assument de façon indissociable la double fonction de représentation de leur assemblée générale et les responsabilités collectives de la négociation dans son ensemble* ».[7]

Cette proposition lie la portée des deux voix et demande par le fait même aux RAR de conjuguer les deux messages. Le devoir d'être informé par le comité de négociation et de mobilisation, et le devoir de consulter ses membres sont les assises de ce processus. Ce rôle va cependant plus loin, puisqu'il demande au RAR d'expliquer et de faire valoir les positions qu'elle ou il porte, au meilleur de ses possibilités, et de déclarer sa dissidence quand elle ou il ne peut plus soutenir ce rôle, soit le rôle de représentante ou de représentant de son assemblée qui prend toujours le pas sur celui de responsable au regroupement. Ce rôle est essentiel puisque c'est lui qui permet aux débats d'avancer, sans prise de contact des assemblées entre elles.

Cela donne un devoir aux syndicats locaux. Effectivement, l'exercice du rôle du RAR demande à l'assemblée générale « d'adop-ter des mandats à la fois suffisamment précis pour que ce dernier sache comment agir et assez larges pour lui permettre de participer au débat et d'appuyer, au besoin, une position qui, sans être identique à celle de son assemblée générale, recueille l'appui de la majorité des personnes votant au regroupement. Il est ici question d'équilibre : une position trop fermée bâillonne le RAR et paralyse les débats du regroupement; a contrario, une absence de mandat peut donner à une assemblée le sentiment d'être hors du coup. »[8]

D'un autre côté, le RAR doit porter les décisions majoritaires du regroupement et les défendre devant son assemblée générale, en :

1. rapportant les arguments pertinents évoqués lors de la discussion;
2. rappelant le fonctionnement démocratique du regroupement cégep, entre autres l'exercice du ralliement.

Il est à noter que ces devoirs ne doivent pas être interprétés comme le fait de refuser de porter une décision de son assemblée générale qui, malgré l'exercice de son devoir en toute bonne foi, irait à l'encontre de la décision du regroupement cégep. Le rôle de conciliation est alors porté par la direction politique du regroupement.

Il faut donc comprendre que : « des désaccords sont [...] inévitables, surtout en période de négociation. Un syndicat gagnera et perdra certains débats; la force et la maturité du regroupement cégep reposent sur sa capacité de gérer ses différends, d'accepter les règles démocratiques dont il s'est doté et de

[7] Extrait du document « Session de formation préparée par le comité de négociation et de mobilisation » du regroupement cégep, hiver 2014

[8] Extrait du document « Session de formation préparée par le comité de négociation et de mobilisation » du regroupement cégep, hiver 2014

composer le mieux possible avec les résultats. »[9]

Lors de la dernière négociation, ce rôle a été mal vécu par certains délégué-es, surtout en fin de négociation, quoique les problèmes ont semblé moins présents que lors de la dernière négociation. Le conflit de loyauté a été vécu très durement quand des décisions stratégiques étaient prises. Une analyse univoque de l'entente de principe par le comité de négociation et de mobilisation, avec peu de nuances, a mené certaines délégations à insister plutôt sur le côté sombre, alors que la véritable question, lors d'une décision sur une entente de principe, est de savoir si le résultat obtenu est suffisant, si la conjoncture peut nous permettre de croire que des gains supplémentaires sont possibles et si la mobilisation est suffisamment forte pour continuer la lutte. Une contribution au débat plus nuancée de la part de certaines intervenantes et de certains intervenants, qu'ils soient membres du comité de stratégie ou délégué-es, aurait facilité le rôle de RAR. C'est pourquoi notre analyse nous mène à ne pas remettre en question ce rôle, mais nous pensons que la formation devrait insister sur ce rôle et être donnée un peu plus près de l'amorce de la négociation comme telle.

Les réflexions au sujet de la présentation des ententes sont présentées pour leur part dans la section information.

Recommandation :

Que le comité de révision des règles de fonctionnement du regroupement cégep soit mandaté afin de proposer une clarification de l'article 5 portant sur le rôle des représentantes et des représentants des syndicats.✧→

2.4.3. Les consultations

2.4.3.1. Regroupement cégep

Les consultations en vue de la préparation de la négociation ont commencé dès l'automne 2013 lors du regroupement cégep tenu à Saint-Georges (cadre général de la négociation). En octobre, le regroupement est consulté sur la création d'une alliance la plus large possible pour les négociations de la table centrale. Entre janvier et septembre 2014, le regroupement a été notamment consulté sur le calendrier et les enjeux de la négociation, les revendications du Front commun et les cahiers des demandes des tables centrale et sectorielles. En raison de la création d'une alliance sectorielle (ASPPC), le regroupement cégep ne s'est plus penché, à partir du mois de novembre 2014, sur les objets sectoriels de la négociation. Par la suite, l'essentiel des consultations tenues au regroupement cégep ont eu pour objet la relativité salariale (janvier 2015), l'exercice de la grève (avril et septembre 2015) et la consultation sur l'entente de principe de la table centrale (17 décembre 2015). Notons que les syndicats ont été consultés sur les cahiers des demandes, l'exercice de la grève et l'entente de principe.

Les sondages distribués aux délégué-es ainsi qu'aux membres des syndicats indiquent que 45 % des délégué-es trouvent que le nombre de consultations au regroupement cégep a été approprié contre 48 % qui pensent le contraire. Chez les membres des syndicats qui ont répondu au questionnaire, 67 % trouvent que le nombre de consultations a été approprié contre 21 % qui pensent le contraire.

Les différentes consultations menées nous permettent de dégager certaines insatisfactions. Le report de trois jours de grève par le Front commun sans consultation

[9] *Idem*

préalable a été mal reçu par bon nombre de membres et de délégué-es. Aurait-il été préférable de procéder à une consultation ? Probablement, mais cela aurait-il été possible et souhaitable ? Une consultation large des membres aurait été impossible en raison du temps que cela aurait exigé. Consulter les délégué-es aurait certainement été possible, mais cela aurait-il changé quelque chose sur le résultat ? Faisons l'hypothèse que les délégué-es du regroupement aient décidé de ne pas reporter les trois jours de grève sans un mandat d'harmonisation avec le reste du Front commun. En raison du mandat initial obtenu en septembre 2015, qui précise que les jours de grève doivent se faire en front commun selon la conjoncture, et en raison des balises légales qui encadrent l'exercice du droit de grève, nous n'aurions pas pu en toute légalité faire ces journées de grève aux dates prévues tout en consultant à nouveau l'ensemble de nos assemblées générales. Bien qu'il soit toujours mieux de consulter minimalement les délégué-es sur des questions stratégiques de haute importance comme l'exercice de la grève, on ne peut cependant pas ignorer les considérations juridiques qui précèdent.

La question du report des jours de grève n'est pas non plus étrangère au mode de fonctionnement que nous nous sommes donné à l'intérieur des structures syndicales. À la FNEEQ, les éléments relatifs à la table centrale et les stratégies déployées au Front commun sont discutés au CCSPP qui regroupe les délégations de représentantes et de représentants des quatre fédérations des secteurs public et parapublic de la CSN et où les décisions se prennent par consensus. Lorsque le CCSPP décide de consulter plus largement les fédérations, celles-ci organisent des consultations dans leurs instances respectives. Lorsqu'aucune consultation n'est organisée, la délégation de la FNEEQ, qui se compose des membres du comité de stratégie, prend position. N'y aurait-il pas lieu de revoir le fonctionnement du CCSPP ? Une deuxième formule qui ferait intervenir des délégué-es de tous les syndicats pourrait être explorée. Cela permettrait certainement de rapprocher les représentantes et les représentants des syndicats de l'instance décisionnelle la plus importante en ce qui a trait aux travaux de la table centrale.

Par ailleurs, la délégation de la FNEEQ et celles des trois autres fédérations ont donné certains mandats de négociation à nos représentantes et nos représentants au Front commun. À titre d'exemple, au printemps 2015, un mandat autorisant les négociatrices et les négociateurs du Front commun à montrer de l'ouverture, au moment jugé opportun, sur la question des droits parentaux et des pénalités actuarielles (retraite anticipée) a été adoptée au CCSPP, et ce, sans consultation des délégué-es. Le mandat permettant au Front commun d'élaborer une contre-proposition a été adopté au CCSPP du 15 novembre 2015 (diminution de nos demandes salariales de 4,5 % par année à 2,5 % par année) et annoncé publiquement deux jours plus tard, soit le 17 novembre, n'a pas non plus été soumis aux délégué-es. Dans ces deux cas, nous ne pouvons balayer du revers de la main les considérations stratégiques. L'une d'entre elles est la confidentialité des stratégies de négociation que nous adoptons. Plus de consultations larges sont réalisées, plus la probabilité est forte que les stratèges du gouvernement aient accès à nos stratégies, ce qu'il faut évidemment éviter. Il s'agit donc d'une question d'équilibre entre la nécessité de consulter nos syndicats et les considérations stratégiques. Nous pouvons sérieusement nous demander si le fonctionnement actuel du CCSPP permet de réaliser cet équilibre.

La manière dont l'entente de principe du 17 décembre 2015 est intervenue soulève aussi des questions. Le dernier CCSPP avant l'entente de principe auquel ont participé les membres du comité de stratégie a eu lieu le 15 novembre

2015. C'est lors de ce CCSPP que la question du report des jours de grève a été soulevée ainsi que la préparation de la contre-offre du Front commun (2,5 %). Entre le 15 novembre et l'entente de principe, entente qui, pour l'ensemble du Front commun, n'atteint aucun des trois objectifs que nous nous étions donnés, le comité de négociation et de mobilisation et le comité de stratégie n'ont été interpellés que sur la question du rangement 23, et ce, en dehors du CCSPP. Comment le comité de stratégie peut-il s'interroger sur la pertinence de consulter les représentantes et les représentants s'ils ne savent même pas ce qui se passe à la table de négociation ? Rappelons aussi le mandat que le regroupement cégep a donné à ses représentantes et à ses représentants au CCSPP, mandat qui avait pour objectif de « faire valoir l'importance de consulter les assemblées générales avant qu'une entente de principe sur les objets de la table centrale ne soit intervenue. » Force est de constater que ce mandat n'a pas eu d'impact auprès du CCSPP.

Recommandations :

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour proposer au CCSPP la création d'une instance délibérante et décisionnelle réunissant les délégué-es des syndicats de la CSN impliqués dans la négociation, à certains moments importants de la négociation, notamment, lors de l'élaboration du cahier de demandes, de la contre-proposition, de la recherche de mandat de grève, et de l'entente de principe, tout en préservant le mode de décision consensuel du CCSPP.✪

Que les assemblées générales soient consultées sur les objets suivants:

- **les demandes salariales et sectorielles**
- **les mandats de grève et toute modification éventuelle à ces mandats**
- **toute contre-offre syndicale ne respectant pas les mandats confiés par le regroupement cégep, que ce soit sur les demandes salariales ou sectorielles**
- **l'entente de principe.✧**

2.4.3.2. L'ASPPC

Les travaux de l'ASPPC ont débuté en novembre 2015, moment qui coïncide avec l'adoption du cahier des demandes de l'alliance sectorielle. Par la suite, les délégué-es ont été consultés à huit reprises sur des objets de négociation à la table sectorielle, et une neuvième fois sur l'entente de principe.

1. 29-30 janvier 2015 : grandes orientations de négociation;
2. 19 mars 2015 : conditions de négociation auprès du CPNC;
3. 24 avril 2015 : négociation en mode exploratoire;
4. 4 septembre 2015 : poursuite du mode exploratoire;
5. 30 septembre 2015 : rejet de la proposition globale patronale déposée le 22 septembre;
6. 30 septembre 2015 : mandat d'obtenir des gains significatifs et ouverture conditionnelle à une réallocation;
7. 7 novembre 2015 : réallocation conditionnelle afin de répondre à certaines de nos demandes;
8. 7 novembre 2015 : période d'assistance professionnelle;
9. 7 janvier 2016 : entente de principe sectorielle.

Notons que seuls les sujets des consultations qui apparaissent en 1, 8 et 9 ont été soumis à une consultation plus large auprès des syndicats. De plus, la consultation 8 a été interrompue en raison de l'annonce du refus catégorique du CPNC de discuter d'une période d'assistance professionnelle à la table de négociation.

La majorité des délégué-es des syndicats de la FNEEQ présents aux instances de l'ASPPC semblent avoir apprécié la qualité des échanges. 58 % des délégué-es ont apprécié les débats contre 22 % qui se sont montrés insatisfaits selon les données recueillies par le comité du bilan. Plusieurs notent que, si nous décidons de faire une alliance sectorielle en 2019, il sera important de déployer des énergies afin d'encourager une participation plus large de l'ensemble des délégué-es lors des discussions.

Ce qui ressort des commentaires sur l'ASPPC faits par les délégué-es de la FNEEQ, c'est surtout le peu de consultation dont ils ont fait l'objet sur certains enjeux importants, comme la priorisation des demandes, le retrait de demandes et les contre-propositions syndicales en fin de négociation.

Deux conceptions de la démocratie syndicale semblent être en concurrence dans l'esprit des délégué-es et des membres des syndicats. Il y a, d'une part, celles et ceux qui acceptent que le comité de négociation et de mobilisation ait une marge de manœuvre suffisamment grande pour que la prise de décision à la table de négociation se fasse rapidement et sans un continuel exercice de consultation. Dans cette vision, la démocratie syndicale n'est pas abandonnée ou réduite, mais elle repose plutôt sur une conception fondée sur une délégation de pouvoir. Pour d'autres personnes, une fois élus, les membres du comité de négociation et de mobilisation n'ont comme marge de manœuvre que les mandats reçus par le regroupement cégep, de sorte que toute décision qui ne s'inscrirait pas parfaitement dans ce cadre est nécessairement déficiente sur le plan démocratique. C'est pourquoi les partisanes et les partisans d'une telle conception de la vie syndicale expriment le souhait de suivre la négociation de près.

Le comité du bilan constate que cette opposition entre deux visions du fonctionnement démocratique en période de négociation est récurrente d'une négociation à l'autre et suscite, chez certains syndicats, une méfiance envers l'appareil syndical. En ce sens, nous pensons que le regroupement cégep devrait entamer une réflexion sur le rôle, les responsabilités et la marge de manœuvre que le regroupement cégep juge acceptable pour le comité de négociation et de mobilisation.

Le blitz qui a mené à l'entente de principe intervenue dans la nuit du 6 au 7 décembre s'est déroulé une semaine après la levée de l'instance de l'ASPPC (le 30 novembre) ajournée le dimanche 29 novembre. Le comité de stratégie de l'ASPPC a d'abord convoqué les syndicats pour la fin de semaine des 28 et 29 novembre afin que les délégué-es soient présents lors de ce qui s'annonçait comme un blitz de négociation. Un peu à la manière de ce qui s'est produit en 2010, les délégué-es sont présents lors d'un blitz qui n'en est pas un et ne sont pas présents lors du véritable blitz. La rapidité à laquelle s'est déroulée la fin de la négociation en 2010 a rendu impossible la convocation du regroupement cégep dans un délai de 48 heures.

Lors du blitz de décembre 2015, il est impossible de convoquer les syndicats dans les délais requis les syndicats. Les membres de l'ASPPC sont avisés le vendredi 4 décembre qu'une phase exploratoire est ouverte à la table centrale avec une proposition de près de 80 millions de dollars pour procéder en 2019 à un ajustement salarial lié au rangement 23. Une fois les échelles de traitement ajustées, les représentantes et les représentants du gouvernement à la table centrale font savoir à celles et ceux de l'ASPPC, le samedi 5 décembre, que, si un règlement intervient sur les matières sectorielles avant le lundi 7 décembre 10 h, le Conseil du trésor confirmera l'octroi du rangement 23 et les ajustements salariaux en

découlant. Dans le cas contraire, l'offre du gouvernement tombera.

Il est impossible de déterminer la possibilité d'obtenir un meilleur résultat si les délais de convocation avaient permis aux délégué-es de l'ASPPC de se déplacer dans une instance en marge du blitz de négociation. On peut aussi se demander si la présence des délégué-es en fin de négociation aurait représenté un obstacle empêchant un règlement semblable à celui que nous avons obtenu ? Le comité du bilan arrive à la conclusion que cela n'aurait pas été un obstacle et, au contraire, qu'une telle présence aurait permis d'impliquer l'ensemble des délégué-es lors de l'entente finale (l'entente intervenue ou une autre entente), diminuant ainsi dans une certaine mesure les insatisfactions vécues par plusieurs délégué-es. Il apparaît donc que de terminer, quand c'est possible, une négociation avec les représentantes et les représentants des syndicats permettrait d'éviter que des délégations se sentent mises à l'écart en fin de parcours tout en rendant les délégué-es solidaires de la décision menant à l'entente de principe.

Recommandations :

Que dans la réflexion sur les règles de fonctionnement menée au regroupement, soit considéré l'exercice du débat, le rôle de la direction politique et du comité de négociation et de mobilisation dans le contexte de la négociation, et un éventuel assouplissement des règles de convocation afin de permettre, autant que possible, des instances.✪→

Que le regroupement cégep réfléchisse à des mécanismes qui permettraient que le rythme de la négociation ne soit pas imposé par la partie patronale ou par un empressement des négociateurs nationaux, mais qu'il soit basé sur la cadence des assemblées pour permettre de réelles consultations des assemblées locales (ex : grève étudiante 2012) et que le fonctionnement en « blitz de négo » soit repensé afin de les éviter.✧

2.4.3.3. Consultation des syndicats locaux

On ne peut nier le fait qu'un comité exécutif est libre de consulter ses membres à tout moment sur les sujets qui les concernent. Cela n'est toutefois pas la question qu'il faut se poser dans ce bilan. Le véritable enjeu est plutôt de savoir si la structure même du déroulement des négociations permettait aux délégués-es du regroupement de consulter leurs membres.

Pour ce qui est des consultations des syndicats locaux, il serait préférable que les syndicats soient mis au jeu de manière systématique pour les questions importantes. Pensons au retrait en bloc de la majorité des demandes du cahier sectoriel. Durant la rencontre de l'ASPPC du 30 septembre 2015, les syndicats membres reçoivent la recommandation de consulter leurs assemblées générales sur une priorisation des demandes sectorielles. À la suite de la tenue de ces assemblées générales, une instance de l'ASPPC se tient le 29 novembre 2015, et les représentantes et les représentants au regroupement sont prêts à faire valoir la position de leurs membres. Ces positions n'ont jamais pu être partagées et débattues. Au contraire, c'est à ce moment que les délégué-es sont mis au courant du retrait massif de demandes sans explications suffisantes et sans la possibilité de proposer des modifications. La consultation des syndicats locaux est devenue impossible puisque le déroulement des évènements, notamment le rythme de la négociation et la quantité importante de

demandes, fait en sorte que ces consultations sont caduques. Le comité du bilan constate qu'il serait pertinent de favoriser une structure qui permettrait non seulement de consulter les différentes instances nationales, mais aussi que les assemblées générales soient consultées et qu'il y ait aussi un retour de consultation.

Même s'il va de soi qu'il faut adopter une vision globale de la négociation étant donné l'intensification des rencontres et le rythme imposé par la partie patronale, il ne faut pas perdre de vue que nous négocions pour les membres d'abord et avant tout : les élu-es négocient nos conditions de travail à toutes et à tous. Il est important de répondre aux préoccupations de nos membres et de les impliquer dans la négociation. Cette inclusion, par la consultation des syndicats locaux, doit être une priorité. Cela permettrait aux membres de se réapproprier l'exercice crucial du renouvellement de la convention collective. Ce processus démocratique est vital.

2.5 Les stratégies de négociation

Il est téméraire, pour toutes sortes de considérations, d'exposer dans un bilan la totalité de la stratégie utilisée lors d'une négociation. Cependant, il nous semble important de souligner certains éléments.

Après plusieurs mois de négociation, l'avancement des discussions à la table de négociation a stagné. Pour faire avancer les choses, le comité de négociation et de mobilisation de l'ASPPC a décidé de faire appel à la conciliation auprès du ministère du Travail. Il s'agit d'une première dans les négociations du secteur public. En effet, le processus complexe d'obtention du droit de grève force les syndicats à demander la médiation. Cette médiation est une demande généralement systématique et elle constitue la période nécessaire à traverser pour obtenir le droit de grève.

Cette fois, l'ASPPC a fait preuve d'audace en utilisant la conciliation à l'extérieur des balises habituelles de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. La conciliation a forcé l'employeur à s'expliquer devant un tiers et a fait avancer la négociation du protocole de libération. De plus, cela a permis d'établir un fonctionnement pour la suite de la négociation. On devrait retenir de telles initiatives pour le coffre à outils d'une prochaine négociation.

À la lumière des constats sur différents sujets auxquels arrive le comité du bilan, il nous semble impératif de faire une large réflexion sur la façon dont nous nous engageons dans la négociation. L'ensemble des sections traitées précédemment semble de plus pointer l'importance de considérer la nature même du cahier des demandes sectorielles.

Considérant la nécessité d'impliquer davantage nos membres dans la négociation;

Considérant le côté démobilisateur du retrait massif de demandes;

Considérant qu'il est difficile pour le regroupement cégep d'arbitrer son propre cahier des demandes sectorielles;

Considérant les difficultés techniques à négocier avec un grand nombre de demandes;

Considérant que les marges de manœuvre du comité de négociation et de mobilisation sont intimement liées au format du cahier de demandes :

Recommandation :

Que le prochain comité de négociation et de mobilisation propose, lors de l'analyse initiale de la conjoncture ou lors de l'identification des enjeux de la négociation, une orientation concernant la nature du cahier des demandes, le nombre de demandes et la marge de manœuvre du comité de négociation et de mobilisation.

3. L'information

3.1 Les Info-négo

Deux outils de communication ont été développés pour informer les syndicats du développement de la négociation à la table sectorielle.

D'abord, les Info-négo, qui s'inscrivent dans le mode de communication habituel avec le regroupement en cours de négociation pour que les syndicats et leurs membres soient au courant de l'évolution de la négociation et de la mobilisation. Quatorze Info-négo, destinées aux syndicats et aux membres, ont été produites : trois pour la FNEEQ, et onze pour l'ASPPC.

Recommandation :

Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP afin de prendre les mesures nécessaires pour raccourcir les délais de production et de diffusion des bulletins *Info-négo* de la table sectorielle et de la table centrale. ✧

3.2 Les rapports de table

En raison d'une culture syndicale différente à la FEC-CSQ, des rapports de table écrits ont également été produits pour les comités exécutifs. Au regroupement cégep de la FNEEQ, lors des précédentes rondes de négociation, seules les Info-négo étaient produites, les rapports de table étant toujours faits en instance, et ces dernières étant convoquées aussi souvent que les besoins de la négociation l'exigeaient. Pour la dernière ronde de négociation, seize rapports de table ont été produits pour tenir les comités exécutifs au fait de l'état des travaux à la table sectorielle.

Étant donné l'alliance, la production des rapports de table écrits supposait un mode de fonctionnement particulier : une première version du rapport était produite avant qu'une harmonisation du document ne soit convenue entre les responsables politiques des deux fédérations. De plus, la production du document n'était pas simple puisque le choix du niveau de détails donnés devait à la fois être suffisant pour permettre une bonne compréhension des enjeux traités, sans toutefois donner à la partie patronale des éléments lui permettant de connaître notre stratégie de négociation ou encore sans la braquer inutilement et rendre plus difficile le climat à la table de négociation. Il appartiendra au regroupement, lors de la prochaine ronde de négociation, d'évaluer la pertinence de maintenir les rapports de table.

Recommandation :

Que la FNEEQ prévoie les ressources nécessaires pour dégager une employée ou un employé de bureau pouvant soutenir le comité de négociation et de mobilisation pour les éléments relatifs au travail clérical inhérent à la négociation.

3.3 Les médias sociaux

3.3.1. Facebook

Depuis le printemps arabe de 2011, les réseaux sociaux s'imposent comme des outils de mobilisation avec un grand potentiel. Facebook comporte plusieurs avantages : il rejoint un grand nombre de personnes en un court laps de temps lorsqu'il est bien déployé et il offre la possibilité de rejoindre des membres que les moyens habituellement utilisés ne rejoignent pas. Par contre, ce média social force à revoir les manières de faire puisqu'il permet la mise en place d'échanges publics pas toujours faciles à gérer dans des structures qui sont d'abord fondées sur des échanges entre les délégué-es lors d'instances du regroupement, ou entre les membres lors d'instances syndicales locales. Il force également à revoir les manières de faire en ce qui a trait à la mise en place d'une

stratégie de négociation. De plus, Facebook permet la multiplication de structures de mobilisation parallèles, mais donc aussi une organisation hors des structures officielles.

Pour la première fois, la FNEEQ a ouvert un groupe Facebook (en 2010, la FNEEQ avait une page, mais pas de groupe) traitant de la négociation et ouvert aux membres individuels : le groupe « Cégep FNEEQ en négo », un groupe fermé destiné aux enseignantes et aux enseignants des cégeps. Rappelons les objectifs du groupe Facebook lors de sa création: il devait servir de moyen de diffusion et permettre aux membres d'exprimer leur opinion. De plus, le comité de négociation et de mobilisation a sciemment fait le choix de faire confiance à l'intelligence collective et n'a donc pas prévu de modération officielle. Les éléments suivants proposent une analyse de ce qui pourrait se faire lors d'une prochaine négociation. Cet avis repose sur les perceptions du comité du bilan, qui ne compte pas de spécialiste des réseaux sociaux.

Il faut tout d'abord énoncer un certain nombre de principes qui devraient être pris en compte lors d'une future utilisation des réseaux sociaux dans un contexte de négociation:

1. La gestion d'un groupe Facebook peut être complexe. L'outil comporte ses codes propres et demande du doigté.
2. Les écrits restent et doivent être considérés comme publics, même dans un groupe Facebook fermé.
3. Les personnes qui portent la parole du comité de négociation et de mobilisation devraient être identifiées comme telles.
4. Le coût d'une absence de réponse doit être évalué.

Au début de la négociation, le groupe Facebook a d'abord paru n'amener que des avantages, en permettant à des membres de poser des questions et aux réponses d'être publiques et d'être diffusées rapidement. Le groupe « Cégep FNEEQ en négo » a atteint ses objectifs de départ puisqu'il a regroupé 1094 membres, sa pénétration pouvant être augmentée vu le nombre de membres des cégeps de la FNEEQ et l'activité de ses syndicats membres sur Facebook. Plusieurs groupes parallèles, n'émanant pas de l'« appareil », ont été fondés pour diverses raisons difficiles à cerner.

On constate qu'assez rapidement la gestion du site a été confrontée aux principes que nous venons d'énoncer auxquels nous référons pour chaque point.

1. La Formation Relais/Reso traitait de cette question, mais la structure régionale proposée était mal adaptée au développement d'une véritable stratégie liée aux réseaux sociaux : les discussions se sont faites de manière beaucoup plus sectorielle que régionale. Ajoutons qu'il semble opportun de considérer que la question de l'utilisation de Facebook devrait normalement déborder du cadre de la négociation. La suite des évènements montre assez bien que le comité de négociation et de mobilisation aurait eu avantage à avoir un plan de match établi à ce sujet.
2. Sur ce point, aucune intervention officielle émanant du comité de négociation et de mobilisation n'est recensée.
3. L'absence de gestionnaire officiel du groupe n'a pas permis de différencier le partage d'expériences des réponses officielles.
4. Le délai de réponse, souvent long, ne répondait pas aux attentes de certains membres.

Le principe de veille des réseaux sociaux par les membres du comité de négociation et de mobilisation aurait eu avantage à être bien

implanté avant d'être lancé. Pour éviter de mobiliser des militantes et des militants à temps plein sur la veille, favoriser la décentralisation des réactions, avec un code bien établi, semble la voie privilégiée par de nombreux intervenants.

Recommandation :

Qu'une stratégie relative aux réseaux sociaux soit élaborée par des gens qualifiés afin de permettre une circulation rapide et fluide de l'information, et qu'une veille soit effectuée par des intervenantes et des intervenants identifiés et formés. Que cette stratégie tienne compte de l'importance de l'exercice du débat. Que les ressources nécessaires soient allouées à la gestion des réseaux sociaux et qu'une modération des échanges entre utilisatrices et utilisateurs soit effectuée.

3.3.2. Les sites Web

Si les réseaux sociaux sont là pour favoriser le débat et les questions et réponses, les sites Web devraient quant à eux présenter une information plus statique et mieux formatée. Sur ce plan, l'ASPPC, avec profennego.org, répond bien à l'objectif. L'information a parfois un peu tardé, mais les délais ne sont pas inhabituels pour arriver à produire un travail de qualité.

La CSN a mis en place le site Web *Entre nos mains* destiné aux membres des quatre fédérations des secteurs public et parapublic de la CSN. En plus de présenter chacune des fédérations, ce site rassemble tous les outils d'information et de communication relatifs à la négociation de la table centrale : Infos-négos, communiqués, outils de simulation de relativité salariale.

Recommandation :

Que l'on recommande le développement et la consolidation des outils de communication qui facilitent le partage de l'information, de l'expertise et des idées entre les syndicats du regroupement cégeps, avant, pendant et après une négociation.

3.4 Les sorties médiatiques

Les sorties médiatiques du Front commun commencent dès sa mise en place. On sent d'abord une volonté de camper les rôles. Le Front commun est combatif, excédé, solidaire et mobilisé. Le gouvernement est arrogant et insensé. Cette stratégie porte vite ses fruits, d'autant plus que le gouvernement donne parfaitement la réplique au Front commun. Lentement, mais sûrement, la menace de la grève apparaît, alimentée par les mandats annoncés dès leur obtention. Le 3 octobre 2015, la démonstration de force fournie par la grande manifestation du Front commun à Montréal sert de tremplin aux communications du Front commun. Il s'agit d'un contexte de rêve pour l'organisation, qui parvient à suivre son plan de communication parfaitement.

Le 18 novembre une rupture survient, à la suite d'un effritement de la combativité dans certaines organisations. De nombreuses rumeurs courent sur les réseaux sociaux, alors que dans les médias, les ténors du mouvement disent vouloir donner une chance à la négociation et annoncent du même souffle le report de trois jours de grève et une contre-offre dont les membres sont informés en même temps que le public. Le discours des dirigeantes et des dirigeants du Front commun est confus et bien peu convaincant.

À partir de ce moment, le Front commun s'effrite. Le 17 décembre, les dirigeantes et les dirigeants politiques des organisations membres du Front commun recommandent l'adoption de l'entente, avançant des

pourcentages d'augmentation tenant compte des montants forfaitaires ou d'autres gains n'affectant pas le salaire paramétrique. Au moment où ces annonces sont faites dans les médias, les membres, eux, se font promettre des informations « sous peu ».

Au moment de ces sorties médiatiques, l'accent est mis sur la stratégie de mise en valeur d'une entente dont on ne comprendra les tenants et aboutissants que le 21 décembre. Il est difficile de comprendre une telle décision. Elle nous laisse avec des questionnements certains ainsi qu'un mécontentement profond chez plusieurs délégué-es et membres et il semble incontournable que la lumière soit faite sur cette affaire et surtout qu'une ligne éthique soit posée quant aux communications autour d'une entente de principe, qu'elle soit de table centrale ou sectorielle.

Recommandation :

Que le regroupement cégep dénonce la sortie du Front commun et mandate ses représentantes et ses représentants pour recommander à l'ensemble des organisations du Front commun qu'un protocole éthique et politique entoure les sorties médiatiques et la présentation des futures ententes de principe et définisse une ligne éthique quant à la présentation future de ces ententes.

3.5 Le traitement de l'information sensible

Tout le traitement des communications internes au regroupement tourne autour d'un point : le traitement de l'information sensible. Commençons par rappeler que traditionnellement, et quoique cela n'ait pas force d'argument, le regroupement cégep a une culture de transmission orale et avec des interventions des délégué-es en période de négociation. L'information « sensible » ne circule qu'au regroupement. En ce sens, la négociation 2015 a été digne de cette culture, mais cela s'est fait stratégiquement, en réponse à l'attitude patronale. Le regroupement a aussi la particularité de rassembler des militantes et des militants actifs dans leur milieu, passionnés par le savoir et ayant une compréhension assez pointue de certains enjeux, ce qui rend possible les discussions fines. Si on compare notre négociation à celle d'autres secteurs, qu'ils soient publics ou privés, les délégué-es du regroupement ont accès à plus d'information, et à de l'information plus précise. Il faut tout de même reconnaître qu'un malaise a été vécu à cet effet, surtout à cause des pratiques de notre vis-à-vis patronal qui relayait rapidement certains renseignements, vrais ou fallacieux, à nos directions locales. Comme les enjeux avaient de grandes répercussions localement, l'incapacité de répondre a mis certains délégué-es dans des positions fâcheuses. Ajoutons que certains de nos alliés du Front commun faisaient eux aussi circuler certaines informations très rapidement, malgré des tentatives de coordonner les communications. Cela a ébranlé le lien de confiance dans certains cas et a mené à une démobilisation. Nous nous interrogerons dans cette section sur le traitement de l'information sensible et tenterons de proposer des réponses qui nous semblent appropriées aux questions formulées.

Existe-t-il de l'information qu'on ne doit pas partager ?

Il existe une éthique de la négociation, qui suppose une certaine réserve aux négociatrices et aux négociateurs pendant une discussion. Il est impératif de permettre à une équipe de négociation d'entrer en mode exploratoire sans rendre compte de toutes les discussions au moment où elles se font. Il est par contre possible de baliser l'entrée en mode exploratoire par un protocole entre les deux parties. Cette pratique permettrait d'empêcher la partie patronale d'utiliser les discussions pour nous diviser en coulant de l'information sensible.

De la même manière, pendant les discussions menant à la prise de décisions du comité de négociation et de mobilisation, les désaccords au sein de l'équipe de négociation ne devraient être communiqués qu'en cas exceptionnel, cela étant d'autant plus vrai en situation d'alliance : le faire pourrait donner un avantage indéniable au vis-à-vis.

Est-ce possible, en 2017, de garder de l'information secrète ?

Il est incontournable de prendre en compte le fait que la diffusion de l'information est en mutation. Les pratiques syndicales changent, la présence des réseaux sociaux peut donner des canaux et de la crédibilité à n'importe quelle source d'information et favoriser ce qu'on appelle maintenant les «faits alternatifs». Il est d'autant plus important que le maximum d'informations soit partagé entre l'équipe de négociation et les responsables au regroupement avec toute la diligence possible dans les circonstances et que l'on circonscrive bien la nature de l'information qui n'est pas partagée. C'est ce qui permettra de préserver le lien de confiance avec les délégué-es parce que c'est ce qui leur permettra d'identifier plus facilement les fuites d'information malveillantes ou stratégiquement nuisibles. Ajoutons qu'une consultation complète avant le début de la négociation avec des mandats les plus clairs possible sur la marge de manœuvre accordée au comité de négociation et de mobilisation permet de limiter le besoin de partage d'information sensible, quoiqu'elle ne règle pas entièrement la question.

Recommandation :

Que des « lignes directrices » qui circonscrivent l'échange d'information sensible lors de la négociation sectorielle et qu'elle soient intégrées à la formation des responsables au regroupement, et qu'un pareil chantier soit proposé par la FNEEQ à la CSN au sujet de la négociation de la table centrale.

3.6 La traduction

Considérant que plusieurs des membres de la FNEEQ et du Front commun sont anglophones et travaillent dans un milieu anglophone, il est nécessaire que les outils de mobilisation de la négociation soient traduits rapidement. La grande majorité des documents et des communications de la FNEEQ et de la CSN visant les membres ont été traduits. Le tableau suivant illustre les délais pour la traduction de certains de ces documents.

Document/Communication	Produit par	Date de publication en français	Date de publication en anglais
Powerpoint : Relativité salariale	Regroupement cégep	9 septembre 2013	18 septembre 2013
Document de réflexion : Réflexion sur les enjeux de la prochaine négociation	FNEEQ	7 février 2014	19 février 2014
Rangement 22 : Bloc-Notes	Regroupement cégep	12 février 2014	12 février 2014
Analyse de la conjoncture de l'enseignement collégial	Comité de négociation et de mobilisation	15 avril 2014	15 mai 2014
Assurer la pérennité de nos services publics	Front commun	20 mai 2014	3 juin 2014
Document de consultation Front commun sur les matières de table centrale	Front commun	23 mai 2014	23 mai 2014
Projet de cahier de demandes sectorielles	Regroupement cégep	26 août 2014	4 septembre 2014
Info-négo no 1	CCSPP	17 décembre 2014	17 décembre 2014
Demandes patronales	ASPPC (DS-5)	11 mai 2015	Document non-traduit

Malgré des délais significatifs pour la traduction de certains documents, la majorité des délégué-es questionnés ont indiqué qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits de la traduction. Le sondage des membres indique que 53 % étaient satisfaits ou très satisfaits de la traduction et 34 % étaient indifférents.

Les délais de traduction ont certainement créé des délais de mobilisation dans les cégeps anglophones. Plusieurs documents ont dû être traduits par des délégué-es afin d'en permettre la distribution à leurs membres. Le dépôt des demandes patronales du 11 mai 2015 en est un exemple. Il a pu être discuté immédiatement dans les cégeps francophones et a suscité rapidement une vague de mobilisation. Par contre, les délégués anglophones ont dû d'abord traduire ces demandes patronales avant de les présenter à leurs membres. Le résultat des délais de traduction est que, parfois, la mobilisation des cégeps anglophones suit celle des cégeps francophones de quelques jours en raison des délais de traduction. Il est important de minimiser ces délais de traduction pour tous les documents pertinents.

Recommandation :

Que la FNEEQ s'assure de disposer de ressources suffisantes afin de permettre une traduction rapide, conforme et efficace de tous les documents pertinents lors de la négociation.

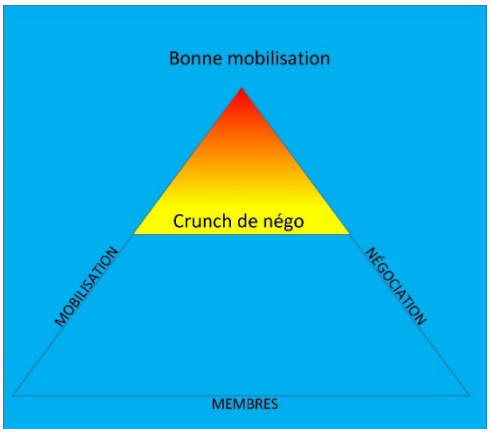
4. La mobilisation

4.1 L'essentiel arrimage mobilisation-négociation

En parallèle au travail de la négociation, la mobilisation joue un rôle essentiel. Toute négociation forte suppose que la mobilisation soit, sinon déjà déployée, du moins planifiée et prête à se mettre en branle au moment jugé opportun. Les négociatrices et les négociateurs doivent, dès le départ, sentir qu'ils peuvent compter sur la force d'action de leurs mandantes et de leurs mandants. La partie patronale doit aussi sentir le rapport de force de ce levier renforcé, idéalement par la faveur de l'opinion publique.

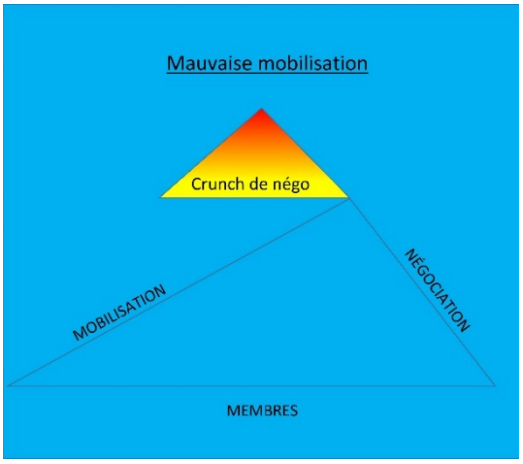
Le processus de négociation est donc indissociable de celui de la mobilisation, l'un légitimant l'autre : le potentiel de la négociation prend assise sur la force vive de la mobilisation. Une stratégie efficace suppose donc un travail en synergie du tandem négociation-mobilisation du début à la fin de la ronde de négociation des conventions collectives.

Souvenons-nous qu'au début de la ronde de négociation 2015, lors de la formation Relais-Réso, les personnes conseillères à la mobilisation du CCSPP ont indiqué qu'une bonne mobilisation suppose une concordance optimale entre les interventions de la négociation et celles de la mobilisation.



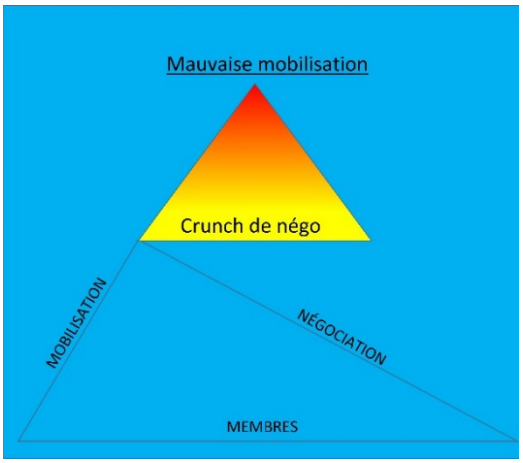
(fig. 2)

Toujours du point de vue des formatrices et des formateurs, une mauvaise mobilisation est celle qui ne s'adapte pas à l'effort, au timing ou à la capacité de négociation.



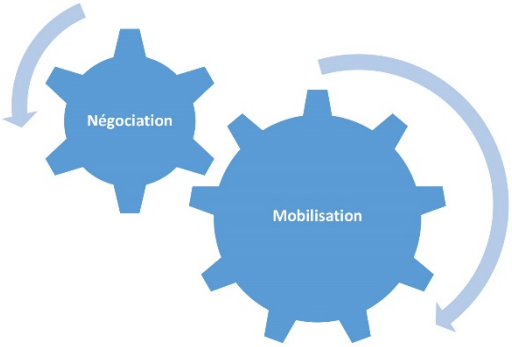
(fig. 3)

Ajoutons que l'expérience montre aussi qu'une mobilisation à son meilleur n'est pas toujours en concordance avec le plein potentiel de négociation.



(fig. 4)

À notre avis l'objectif ultime est donc de viser le plus possible la synergie négociation-mobilisation dans la durée.



(fig. 5)

Négocier dans le secteur public : un défi supérieur

Eu égard à cette mise en contexte qui met en évidence l'importance de la synergie entre négociation et mobilisation, la situation particulière du renouvellement des conventions collectives du secteur public suppose un défi supérieur en raison de deux facteurs propres à la constitution d'un large front commun :

- La négociation regroupée d'un très grand nombre de personnes disposant de conventions collectives différentes;
- La mobilisation de milliers de travailleuses et de travailleurs dont l'expérience, la détermination et la nature de leur engagement sont à géométrie variable.

Dès lors, le défi pour que les axes négociation et mobilisation se rejoignent devient colossal et demande un investissement plus grand d'expertises et une très bonne maîtrise des enjeux de l'art de mobiliser des troupes.

4.2 La structure de mobilisation

4.2.1. Le Front commun 2015

(fig. 6)

Comme nous venons de le voir, se mobiliser dans le cadre du renouvellement des conventions collectives du secteur public revêt un caractère exceptionnel surtout en raison de la forme surdimensionnée de l'entreprise. En 2015, ce sont 400 000 travailleuses et travailleurs regroupés dans un front commun composé de centrales et de fédérations syndicales et de syndicats indépendants qui conviennent de se coordonner pour revendiquer ensemble de meilleures conditions de travail face à un employeur unique : l'État québécois. Toutes et tous ces camarades syndiqués exercent une grande variété de métiers et de professions dans les différents services publics offerts à la société québécoise. Leurs conditions de grève, leurs ressources financières et leur niveau de préparation et d'expérience à l'exercice de l'action syndicale sont tout aussi diversifiés.

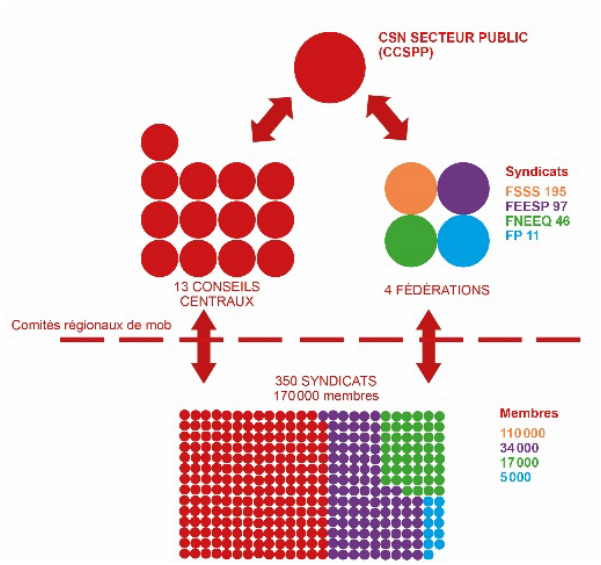
Dans ce contexte, le travail en intersyndicale revêt une importance particulière pour assurer le succès des revendications et des actions syndicales. Il n'est pas rare que, dans une même institution, plusieurs accréditations syndicales se côtoient. Convenir d'un protocole de non-maraudage est donc un élément central pour favoriser une concertation efficace. L'alliance entre la FNEEQ-CSN et de la FEC-CSQ en est un exemple probant.

Mettre en branle cette colossale structure relève d'une étonnante détermination à profiter du levier offert par la force du nombre. En contrepartie, cela suppose quelques difficultés comme la lenteur et la lourdeur de l'entreprise. Travailler en front commun n'a rien de neuf et l'histoire cumule les succès et les ratés de ce mode d'engagement solidaire.

La complexité de cette entreprise en front commun suppose l'importance de bien faire connaître aux membres les structures de négociation et celles de mobilisation. La mobilisation large en front commun vise plus spécifiquement les enjeux de table centrale.

4.2.2. Le secteur public de la CSN

À la CSN, les parties prenantes de la mobilisation des secteurs public et parapublic sont les quatre fédérations de ces secteurs (FNEEQ, FEESP, FP, FSSS) qui représentent 170 000 travailleuses et travailleurs et 350 syndicats, ainsi que les treize conseils centraux. La coordination des actions concertées en front commun et en CSN est assurée par le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP) en collaboration avec les comités régionaux de mobilisation, leur comité de pilotage, le Service d'aide à la mobilisation et à la vie régionale (SAMVR) nationale et les différents conseils centraux. La mobilisation large en CSN (constituante du Front commun) vise plus spécifiquement les enjeux de table centrale.

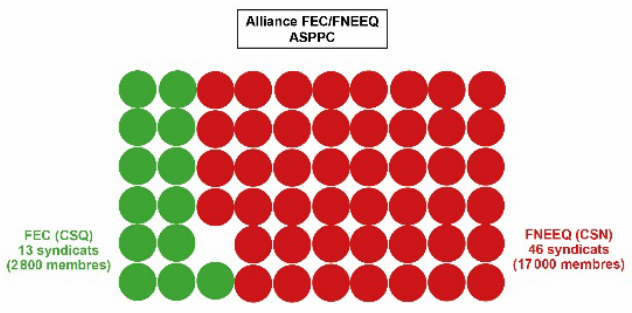


(fig. 7)

4.2.3. Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC)

L'ASPPC est le regroupement de tous les syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep de la FNEEQ-CSN et de la FEC-CSQ.

La mobilisation en ASPPC (constituante du Front commun) vise plus spécifiquement les enjeux de table sectorielle.



(fig. 8)

4.3 La mobilisation dans la négociation de 2015

La ronde de négociation 2015 a connu à la FNEEQ un contexte de mobilisation remarquable. La participation aux actions syndicales et la force des mandats des assemblées générales locales ont témoigné d'un niveau exceptionnel d'engagement. Toutefois la synergie négociation-mobilisation n'a pas toujours été à son meilleur.

Facteurs qui ont contribué au succès de la mobilisation :

<u>La faveur de l'opinion publique pour l'éducation et pour les enseignantes et les enseignants</u>

- La faveur inhabituelle accordée par l'opinion publique aux revendications du Front commun, et plus particulièrement aux revendications du monde de l'éducation, a été favorable à cette ronde de négociation. Le contexte de lutte contre l'austérité, qui touche l'ensemble de la population, n'y est certes pas étranger.

- Nous avons largement bénéficié de la sympathie particulière accordée aux enseignantes et aux enseignants du primaire et du secondaire. À titre d'exemple, on peut penser aux chaînes humaines symboliques autour des institutions scolaires dans le cadre du mouvement « Je protège mon école publique ». L'engagement précoce dans la lutte, par une première journée de grève au primaire et au secondaire des membres de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) le 30 septembre 2015, a sûrement contribué favorablement à construire cette sympathie. Le choix de notre logo « Prof en négo » s'est parfaitement harmonisé à cette bienveillance de l'opinion publique tout au long de nos actions en front commun.

- La négociation du secteur public s'est déroulée en pleine période de luttes sociales contre l'austérité avec l'exercice, dans les cégeps, de la grève sociale du 1er mai 2015.

L'identification des enjeux sectoriels et l'offre patronale initiale dégradante

- Le travail de fond a été exécuté pour la préparation du cahier des demandes syndicales sectorielles a mené au choix, notamment, de s'attaquer prioritairement à la précarité, entre autres, à la formation continue.

- Un premier dépôt patronal odieux qui était en contradiction absolue avec nos demandes syndicales, a provoqué une vague d'indignation rassembleuse. La proposition gouvernementale était constituée de reculs dévalorisants et accompagnée de nombreuses déclarations méprisantes et fallacieuses de Martin Coiteux, alors président du Conseil du trésor.

La situation sur le terrain

- Dans certains collèges, les directions n'ont pas demandé que soient repris les cours, les laboratoires et les stages qui devaient se donner lors des journées de grève. On peut penser que ces directions n'ont pas souhaité entreprendre un bras de fer juridique (voir jurisprudence d'Ahuntsic et de Shawinigan concernant la grève de 2005). À Ahuntsic, des enseignantes et enseignants qui ont manifesté au collège la nécessité, à leurs yeux, de reprendre certaines activités (notamment les évaluations finales et les stages) ont été rémunérés pour le faire. L'exercice réel de notre droit de grève a fait un pas intéressant. Cela dit, il ne faut pas passer sous silence la directive envoyée par la Fédération des cégeps aux collèges à l'effet de faire reprendre les cours, et de demander aux enseignantes et aux enseignants en contrepartie, de ne pas faire une autre partie de leur tâche. En conséquence, dans certains collèges, il y a eu une reprise d'activités non rémunérée, en dépit de la position prise en regroupement cégep le 6 novembre 2015 à l'effet que l'ensemble des tâches prévues lors des journées de grève ne soient pas reprises. Il nous semble qu'une réflexion sur l'exercice de la grève dans ce contexte est nécessaire.

- Particulièrement à la FNEEQ, la pratique générale à laquelle a donné lieu l'excellente mobilisation lors de l'opération « Dérangement 21 » et celle du 1er mai ont témoigné de l'enracinement de notre indignation face à la non-reconnaissance de la valeur de notre travail et de notre contribution sociale et face à l'utilisation des méthodes méprisantes du Conseil du trésor de l'État québécois.

Le potentiel financier, humain et logistique

- À la suite des travaux de réflexion produits sur ces questions depuis la dernière négociation, plusieurs syndicats ont prévu un fonds de grève assez substantiel pour affronter ce conflit de travail et ces mêmes syndicats n'ont pas hésité à utiliser ces fonds qui ne sont, ni plus ni moins, qu'une assurance salaire en période de combat social. De plus, la CSN est munie d'un fonds de défense professionnelle qui permet également le remboursement des activités de mobilisation.

- Plusieurs syndicats ont reconnu le caractère positif du rôle des « marraines » et des « parrains » dans le soutien, la communication et l'organisation de la mobilisation des troupes. Certains indiquent que cela a contribué à favoriser l'appartenance à nos actions collectives.

- Il y a eu un solide soutien conseil et logistique des équipes du SAMVR et des conseils centraux dans le quotidien de nos actions locales, régionales et nationales.

La solidarité entre les groupes

- Les jours de grève et les manifestations ont permis le rapprochement entre les travailleuses et les travailleurs des différents syndicats du Front commun et des groupes communautaires. Partager l'expérience terrain de la solidarité dans un contexte bien structuré, sécuritaire, sérieux, mais aussi festif, a permis à plusieurs membres de démystifier les préjugés acrimonieux à l'égard de la grève et de l'univers syndical.

- Finalement, il ne faut pas sous-estimer l'effet d'entraînement de la succession de tous ces facteurs positifs dans laquelle s'inscrit la manifestation nationale du 3 octobre 2015.

Facteurs démobilisateurs ou défavorables

Le report de jours de grève

- Le report des trois jours de grève en décembre 2015 est jugé par plusieurs comme l'un des deux facteurs les plus démobilisateurs de cette ronde de négociation. Plusieurs syndicats reprochent le manque de transparence sur les raisons qui ont conduit à cette initiative jugée comme un abus de pouvoir des instances supérieures du Front commun. Ils dénoncent ici un déficit démocratique majeur. Dans une tout autre perspective, pour le comité de stratégie de la FNEEQ, le contexte manifeste d'effritement du Front commun et le peu de temps de réaction laissé pour l'endiguer justifient les positions prises encore pleinement assumées a posteriori.

- Pour certains, il s'agissait d'un ajustement au « plus petit dénominateur commun », tandis que pour d'autres, les dirigeants syndicaux ont évité l'effondrement du Front commun et de toute mobilisation future possible. On peut retenir de cette confusion dans l'interprétation de ces événements un important problème de communication, un manque de dialogue et de compréhension claire des rôles et des responsabilités des différents acteurs et un effritement significatif de la confiance d'une partie de la base à l'égard des instances, une confiance qu'il faudra travailler à reconstruire.

La gestion politique de l'entente de principe

- Le deuxième facteur empêchant un éventuel bras de fer à venir en janvier 2016 avec l'État québécois est l'annonce de l'entente de principe par les représentantes et les représentants politiques du Front commun. Ce n'est pas tellement le fait d'avoir obtenu cette entente de principe, mais davantage la manière insistante de la présenter comme une excellente entente par certains porte-parole du Front commun, et ce, avant même d'avoir sollicité l'avis des assemblées générales et de leurs membres. Plusieurs reprochent l'utilisation d'une rhétorique peu rigoureuse, mais persuasive, pour obtenir un vote favorable avec une information qu'ils qualifient de spécieuse. Pour eux, le *spin* médiatique sur l'entente de principe conclue nous forçait à ranger les pancartes. L'idée ici n'est pas tellement d'affirmer que les syndiqué-es n'auraient pas, de toute façon, avalisé cette entente, mais de constater, une fois de plus, l'effritement du lien de confiance entre une bonne partie de la base syndicale et de ses dirigeantes et ses dirigeants.

La relativité salariale et le rangement 23

- L'inclusion du rangement 23 comme un enjeu de la négociation 2015 a eu pour certains un effet démobilisateur. Au terme de la précédente ronde de négociation, l'État québécois et les syndicats concernés ont convenu de discuter du dossier de la

relativité salariale en période interronde. La mobilisation « Dérangement 21 » n'a permis, à l'aube de la négociation 2015, que la garantie du statu quo du rangement 22 avec les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires.

Le retrait des demandes du cahier sectoriel

- Même si le retrait par vagues de la grande majorité des demandes de notre cahier sectoriel est une pratique courante de négociation, certains se plaignent d'un manque important de consultations et d'explications insatisfaisantes.

Nouveaux delégué-es et posture des acteurs

- Notons que la présence de nouvelles et de nouveaux délégué-es ainsi que d'enseignantes et d'enseignants dans le contexte du renouvellement d'une convention collective peut signifier une certaine méconnaissance des structures et des enjeux qui peut avoir un effet sur les attentes de chacun. Il serait souhaitable de tenir compte de ce facteur lors de la refonte de la formation à la négociation et tout au long de la ronde de négociation afin de valider nos façons de faire ou en vue d'un changement de stratégie.

- Les divergences profondes entre nos membres, exacerbées notamment par le régime de la formule Rand, départagent les forces syndicales entre le rejet par certains d'un corporatisme étroit et le refus par d'autres d'un engagement syndical pour les luttes sociales. Autrement dit, l'écart réside dans le déchirement entre le premier et le deuxième front : la stricte négociation de nos conditions de travail ou la lutte contre l'État néocapitaliste qui prône l'austérité. En décembre 2015 et en janvier 2016, plusieurs membres ont manifesté leur mécontentement profond en indiquant qu'à leurs yeux, le Front commun et la CSN se détournaient de leur engagement de lutter contre l'austérité. Plusieurs militantes et militants de la FNEEQ sont parmi les plus engagés sur le deuxième front et, quoique pas nécessairement majoritaires, le vote fort sur les ententes de principe en fait foi, une très forte proportion de celles-ci et de ceux-ci a été déçue que nous n'utilisions pas davantage cette forte mobilisation pour faire infléchir le désengagement de l'État.

Instance conjointe du secteur public de la CSN

- Il y eut une discordance tangible des perceptions des décideurs du Front commun et de leurs membres sur ce qui constituait une bonne action. Cela a eu pour résultat de démobiliser certains membres. Un moment particulièrement gênant en la matière s'est produit le 22 novembre 2015 à Québec, dans le cadre d'une instance large du CCSPP. Cette rencontre de tous les syndicats des secteurs public et parapublic de la CSN a été très tendue puisqu'elle visait à expliquer le report des trois journées de grève de décembre.

Recommandations :

Que la formation à la négociation et à la mobilisation des responsables au regroupement soit disponible tout au long de la ronde de négociation des conventions collectives pour les nouvelles et les nouveaux délégué-es.

Que le regroupement fasse des représentations auprès de la CSN afin de tenir une réflexion sur le sens des rencontres entre tous les délégué-es des fédérations des secteurs public et parapublic dans le but d'en faire un réel lieu d'échange, notamment par le biais d'ateliers, et non pas seulement le lieu de transmission d'informations.

Que le prochain comité de négociation et de mobilisation compte une personne élue en tant que responsable officielle de la mobilisation et de l'information, et que celle-ci travaille en étroite collaboration avec le reste du comité et les personnes conseillères à la mobilisation et à l'information rattachées à la FNEEQ.

Que le regroupement cégep demande au comité exécutif de la FNEEQ de confier la responsabilité politique de la mobilisation à l'une ou l'un de ses membres.✪

Qu'une réflexion soit menée sur l'exercice de la grève, prenant en compte la jurisprudence d'Ahuntsic et de Shawinigan pour la grève de 2005, ainsi que l'expérience de la grève de 2015. ✧

4.4 La formation à la mobilisation

La formation à la mobilisation pour les syndicats de la FNEEQ s'est faite en trois temps.

4.4.1. La formation Relais/Réso (CCSPP-CSN)

Au printemps 2014, le CCSPP propose, dans les 13 conseils centraux, une formation axée sur la mobilisation et l'information. Y sont donc conviés deux représentantes ou représentants de chaque syndicat du secteur public faisant partie de la région concernée. La représentation de ces syndicats y est plutôt faible.

C'est sous l'appellation « Formation Relais/Réso » que les délégué-es y sont conviés. L'acronyme « Relais » désigne la ou le responsable local à l'action et à l'information, alors que l'acronyme « Réso » désigne la ou le responsable syndical local aux opérations.

Les formatrices et les formateurs présentent cette nouvelle structure comme le centre névralgique de la mobilisation pour la ronde de négociation à venir. Ils y présentent un guide de formation qui détaille le rôle des Relais/Réso ainsi que l'importance que prendront dans la négociation les comités régionaux de mobilisation dont on souhaite qu'ils constituent le cœur de la créativité et du dynamisme de la mobilisation. Finalement, une section importante de la formation porte sur l'utilisation optimale de Facebook.

On propose aussi un PowerPoint qui expose quelques grands principes et quelques trucs fort utiles en matière de mobilisation issus de la sagesse collective. Nous retenons que ces quelques grands principes sont intéressants eu égard aux événements que nous avons vécus par la suite.

Cette formation, plutôt générale, a été une bonne entrée en matière, quoique la présence des futurs Relais/Réso y était très faible et elle n'a été offerte que dans des instances confédérales et régionales.

Nous pensons que le principal écueil de cette vision de la mobilisation est qu'elle ne soit pas adéquatement arrimée, à tout le moins, à ce qui se vit à la FNEEQ. Notre vécu de la mobilisation – plans d'action, échanges, organisation, stimulation des troupes – est davantage local et fédéral que confédéral et régional. Nous pensons qu'une appropriation plus soutenue par la fédération des enjeux, de la logistique et de la stratégie de mobilisation est souhaitable pour mieux jouer notre rôle dans le contexte d'un front commun, surtout en ce qui a trait aux enjeux sectoriels.

4.4.2. La formation FNEEQ négociation/mobilisation (Shawinigan)

En février 2014, la formation proposée par la FNEEQ en regroupement cégep est surtout axée sur le volet négociation. La mobilisation y est abordée dans sa plus simple expression. Vous trouverez davantage d'information concernant cette formation au point 2.2.3. Nous reviendrons toutefois à cette formation en

abordant la question des enjeux de la mobilisation.

4.4.3 Présentation de la structure de mobilisation dans l'instance commune de l'ASPPC

La formation à la mobilisation a été jugée nécessaire pour les délégué-es de l'ASPPC : dans cette perspective, un PowerPoint offrant une vue d'ensemble de l'entreprise de mobilisation du Front commun a été présenté à l'automne 2015. Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer la portée de cette démarche. Quoiqu'elle soit à parfaire, cette présentation cherchait à combler un besoin d'information, de formation et de prise de conscience face à l'ampleur de la mobilisation de 400 000 travailleuses et travailleurs. Elle a aussi mis en évidence le manque d'expertise en mobilisation à la FNEEQ.

4.5 La préparation à la résistance à un décret

Depuis les années soixante, les différents gouvernements n'ont pas hésité à user du recours aux lois spéciales pour arriver à leurs fins. C'est pourquoi, pour la ronde de négociation 2015, plusieurs mandats sont adoptés dans nos différentes instances afin de nous préparer à une telle éventualité. Nous sommes alors toutes et tous conscients que la conjoncture politique peut amener le gouvernement libéral à adopter une loi spéciale qui aurait comme conséquence de décréter nos conditions de travail. Par ailleurs, la préparation à la résistance à une loi spéciale contribue à la construction de notre rapport de force.

À partir de l'hiver 2015, des mandats de préparation à résister à une loi spéciale sont discutés et adoptés en instances (Congrès, regroupement cégep, CCSPP). Fidèles à ces mandats, le comité de négociation et de mobilisation ainsi que les représentantes politiques de la fédération font des recommandations en ce sens auprès du CCSPP. Une rencontre en comité restreint du CCSPP est même organisée à l'été 2015 pour permettre au CCSPP de produire par la suite une mise en commun des réflexions des quatre fédérations des secteurs public et parapublic de la CSN. Lors de l'instance du regroupement cégep des 8 et 9 octobre 2015, le comité de négociation et de mobilisation présente un plan d'action pour se donner la possibilité de résister à une loi spéciale. Quelques semaines plus tard, un document étoffé est remis aux syndicats du regroupement : il présente l'historique des lois spéciales, le contexte juridique, les conséquences possibles d'une résistance ainsi qu'un argumentaire justifiant une telle lutte politique.

Bien qu'il soit impossible de déterminer l'effet de ces travaux sur les ententes de principes, le comité du bilan estime satisfaisants les travaux réalisés ainsi que l'influence positive que la FNEEQ a eue sur les échanges concernant la question de la résistance à une loi spéciale avec nos partenaires de la CSN. En ce sens, nous pensons important d'intégrer ces considérations à la formation à la négociation et la mobilisation.

Recommandation :

Que l'on recommande de mettre à jour un plan de résistance à un décret avant le début de la prochaine négociation.

4.6 Les plans de mobilisation et leur application

L'ASPPC a mis en branle différents plans d'action tout au long de la dernière ronde de négociations. Ils ont été discutés, élaborés et vécus de manière assez efficace et partagée. Le soutien logistique reçu pour leur réalisation est lui aussi plutôt satisfaisant. Toutefois, la synergie entre la négociation et la mobilisation est, elle, plus difficile à analyser et la marge d'initiative et la marge de manœuvre demeurent l'objet d'insatisfactions. L'expertise

stratégique échappe encore à la FNEEQ pour rattacher d'une manière plus optimale la créativité, la spontanéité, la rapidité de concertation et d'action de notre mobilisation collective. La structure et la gestion étroite des plans d'action peuvent inhiber de précieuses initiatives de la base militante.

4.7 L'exercice de la grève

S'il y a un fait particulièrement remarquable à souligner de la ronde de négociation 2015, et dont nous pouvons être pleinement fières et fiers, c'est l'exceptionnelle mobilisation des syndiqué-es. Lancer efficacement l'exercice de la grève d'un groupe de 400 000 travailleuses et travailleurs relève d'une entreprise colossale. Les conditions variables et les enjeux multifactoriels de ce défi supposent une imposante logistique. Il faut notamment tenir compte de différents facteurs que l'on pourrait chercher à harmoniser : l'inégalité des ressources pour agir (mise sur pied inégale de fonds de grève, taille et capacité financière variables des syndicats); l'impact disproportionné des conditions différentes de l'exercice de grève (services essentiels); les cultures décisionnelles, d'engagement et de militance très hétérogènes; les solides disparités sociales et économiques des camarades; les pratiques singulières fédérales et confédérales.

Plusieurs événements ont probablement contribué à préparer cette mobilisation:

- La lutte historique des carrés rouges;
- La montée de groupes d'action parallèles tels que « Profs contre la hausse »;
- Le mouvement « des casseroles »;
- La mobilisation des milieux communautaires;
- La vigoureuse mobilisation de l'opération « Dérangement 21 » dans les cégeps de la FNEEQ;
- L'appel à la grève sociale et à la désobéissance civile du 1er mai 2015;
- L'arrogance et le mépris des milieux patronaux;
- Le désengagement de l'État;
- Une opinion publique plutôt favorable.

Ce qui a toutefois provoqué l'indignation d'un grand nombre de militantes et de militants, c'est la grande disproportion entre les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus. Ce douloureux constat est particulièrement vrai pour de nombreuses militantes et de nombreux militants de la FNEEQ. Aussi, la lenteur d'action et de réaction du Front commun, sa fragilisation relativement prématurée, le manque de souplesse des moyens pour se mobiliser en fédération sont autant de thèmes qui devraient animer nos réflexions pour parfaire la volonté des syndiqué-es de mettre au pas le capital qui oublie ce qu'il doit à la force vive des travailleuses et des travailleurs.

4.8 Les outils de mobilisation

Nous constatons que les objets de mobilisation propres à la FNEEQ et à l'ASPPC ont été plus appréciés que les objets de la campagne *Entre nos mains* de la CSN. Les foulards de la FNEEQ ont reçu un accueil mitigé, tandis que les objets *Profs en négo (et en colère)*, c'est-à-dire les macarons, les t-shirts (près de 4 000) et les autocollants ont connu un franc succès.

Le comité du bilan recommande que le prochain comité de négociation et de mobilisation compte une ou un membre élu-e comme responsable officiel-le de la mobilisation et de l'information, et que cette personne travaille en étroite collaboration avec le reste du comité et avec les conseillères ou les conseillers à la mobilisation et à l'information rattachés à la FNEEQ.

Recommandation :

Que les représentantes et les représentants politiques du regroupement cégep proposent au CCSPP de travailler à la sensibilisation politique des membres entre les rondes de négociation.

5. L'analyse des alliances

5.1 Le Front commun

La force d'un front commun syndical repose notamment sur sa capacité d'être solidaire face aux revendications communes. Au cours de la dernière ronde de négociation, le Front commun a semblé uni du début jusqu'à la fin de cet exercice et n'a pas montré de signes de dissensions importantes. De plus, les messages diffusés par le Front commun durant la négociation témoignaient de cette cohésion. Par ailleurs, la consultation menée auprès des délégué-es indique que 82 % de ceux-ci pensent que le Front commun a eu un effet positif sur la négociation et la mobilisation, contre 8 % qui pensent le contraire.

Bien qu'un front commun syndical comporte des avantages notables, notamment quant à la construction d'un rapport de force face au gouvernement, ces avantages s'acquièrent au prix de certains compromis. Le report des jours de grève à l'automne 2015 en est un exemple. En effet, ce report a été nécessaire parce que certains syndicats éprouvaient des difficultés à mobiliser leurs membres et que des syndicats, en dehors de la FNEEQ, avaient des mandats de leur assemblée ne leur permettant pas de faire ces journées de grève. Il est alors apparu manifeste que le mandat de grève harmonisé n'était pas compris de la même façon dans toutes les organisations du Front commun, plusieurs interprétant le mandat d'actualiser avant la fin de l'exercice des journées de grève, comme une possibilité de revenir sur la décision de tenir six jours entiers. Bien entendu, ce report a été très mal perçu par de nombreux membres de nos syndicats. La mobilisation à la FNEEQ était si forte qu'il était difficile de comprendre les raisons pour lesquelles le Front commun avait pris cette décision. Pour plusieurs, c'était le signe que nous venions de commettre une erreur stratégique monumentale et que cette décision aurait pour effet de diminuer notre rapport de force. De plus, certains de nos membres, parmi les plus militants, ont vu dans cette décision un facteur démobilisateur.

On comprend mieux aujourd'hui ce qui s'est passé et, dans le contexte où ces événements se sont produits, nous pensons que le Front commun a pris la décision qui s'imposait dans le contexte étant donné que l'ensemble des partenaires, qui se gouvernent selon la volonté de l'ensemble de leurs membres, n'étaient malheureusement plus en phase avec le plan d'action déterminé auparavant.

Maintenant, à la lumière des résultats de la table centrale, sommes-nous en mesure de conclure que c'est le Front commun, tel que nous l'avons connu, qui a permis d'obtenir ce résultat ? Si tel est le cas, nous devons en toute logique croire que, sans le Front commun, nos résultats auraient été moins intéressants, même s'ils sont déjà, pour plusieurs, insatisfaisants. Nous sommes d'avis qu'en dehors du Front commun, face à un gouvernement qui voulait visiblement mettre au pas les salarié-es des secteurs public et parapublic et qui ne manquait pas une occasion de nous opposer aux contribuables québécois, il aurait été difficile d'obtenir des gains supérieurs à ceux obtenus. Pour s'en convaincre, il suffit de constater le résultat de la négociation des organisations syndicales qui n'étaient pas dans le Front commun.

On dit des fronts communs qu'ils permettent d'établir un important rapport de force, et que la hauteur des gains est généralement

proportionnelle à la détermination du plus petit dénominateur. À la lumière de cette assertion, on peut se demander si nous aurions été capables d'aller chercher davantage si les membres des syndicats des secteurs public et parapublic de la CSN avaient refusé d'entériner l'entente de principe de décembre 2016. Peut-être, mais il est difficile, voire impossible, de le déterminer. Toutefois, nous pensons qu'il est raisonnable de croire que les gains n'auraient pu être inférieurs à ceux obtenus dans l'entente et que, si la CSN n'avait pas conclu l'entente de principe, nous aurions pu espérer aller chercher d'autres gains, si minimes soient-ils. Toutefois, si un tel geste avait été posé, cela aurait pu avoir pour effet de rendre méfiants nos partenaires lors de la constitution d'un prochain Front commun.

Aurait-il été possible de convaincre nos partenaires de surseoir à la négociation pour la période des Fêtes ? Si nous avions pris cette décision, aurions-nous été en mesure de maintenir la mobilisation nécessaire à l'établissement d'un rapport de force ? Est-ce que les salarié-es du Front commun auraient adopté de nouveaux mandats de grève ?

Recommandations :

Que le regroupement cégep travaille dès maintenant à l'établissement d'un Front commun le plus large possible en 2020.✪

Que les représentantes et les représentants du regroupement cégep, à l'automne 2017, fassent un état des lieux de la situation des fonds de grève dans ses syndicats en vue des prochaines négociations et fassent valoir à la CSN l'importance d'interpeller dès que possible nos partenaires du Front commun afin de soulever l'importance des fonds de grève en vue de la prochaine ronde de négociation.✪

Que l'on recommande aux représentantes et aux représentants de la FNEEQ de faire valoir à la CSN l'importance de tenir compte des rapports de force et des particularités locales dans l'élaboration du plan d'action du Front commun en permettant des moyens d'action asymétriques.✪

Que, d'ici le début de la prochaine ronde de négociation, le regroupement cégep tienne une réflexion sur les stratégies de mobilisation et d'action sur la base des expériences inspirantes et novatrices des organisations syndicales, populaires, féministes, étudiantes et des autres mouvements progressistes. ✧

Que l'on s'assure, advenant notre participation à un Front commun lors de la prochaine négociation, que toute recommandation harmonisée sur un mandat de grève soit parfaitement univoque. ✧

Que, lors de la prochaine négociation, une bonification soit négociée au nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent libéré pour le fonctionnement interne du Syndicat et que cette bonification se fasse à même le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué au Collège sans remboursement par le Syndicat. ✧→

5.2 Le secteur public CSN (CCSPP)

Globalement, les discussions se sont bien déroulées au sein du Comité de coordination du secteur public et parapublic (CCSPP). De plus, les rencontres relativement fréquentes ont permis une bonne diffusion de l'information entre les responsables politiques des fédérations, les comités de négociation, mais aussi entre les porte-parole aux différentes tables de négociation, d'autant plus que la stratégie patronale était excessivement contrôlée par le Conseil du trésor tant au plan sectoriel qu'au plan central.

La réunion du CCSPP du 18 décembre 2015, où l'entente de principe intervenue la veille à Québec a été présentée, a été plus ardue. Il faut préciser, avant d'aller plus loin, que malgré le contexte de négociation difficile en raison du gouvernement libéral peu enclin à offrir des hausses salariales décentes, la mobilisation à laquelle on a assisté pendant la négociation a été importante en plus de permettre d'attirer une certaine sympathie de la part de la population. Rappelons aussi que nous avons choisi, lors de l'élaboration de nos revendications salariales et de la constitution du Front commun, de prioriser les conditions salariales de l'ensemble des membres. Conséquemment, il a été impossible pour les fédérations d'accepter avec enthousiasme l'entente de principe de la table centrale. De plus, les gains se sont faits au prix de concessions sur la retraite et sur les droits parentaux. Ces constats ont fait consensus au sein de la délégation de la FNEEQ au CCSPP. Toutefois, le comité de stratégie a tout de même accepté de soumettre cette entente au regroupement cégep, et ce, essentiellement en raison des ajustements supplémentaires que nous avons obtenus en raison du rangement 23. Nous étions parmi les seuls en mesure de prétendre que l'ensemble des ajustements salariaux (hausses paramétriques, relativité et rangement) seraient certainement au-dessus du coût de la vie pour la majorité de nos membres. En ce sens, le comité de stratégie a jugé qu'accepter cette entente n'allait pas à l'encontre des mandats reçus des syndicats pour la table centrale, et que les perspectives d'une meilleure offre de la part du gouvernement étaient très faibles. Au CCSPP, ce sont trois fédérations sur quatre qui ont recommandé l'entente de principe à leurs membres, qui l'ont entérinée, tandis que la FSSS l'a présentée sans la recommander à ses membres qui l'ont refusée une première fois pour ensuite l'accepter après une bonification sur le plan sectoriel.

Qu'en est-il de la question de la solidarité ? Accepter une telle entente tout en étant conscient qu'elle pouvait potentiellement participer à un appauvrissement de la plupart de nos camarades des autres syndicats, constitue-t-il un affront à la nécessaire solidarité du mouvement syndical ? Pour certains, c'est le cas. Effectivement, en acceptant une telle entente de principe et en la soumettant à nos membres, certaines militantes et certains militants ont eu l'impression que nous abandonnions les autres salarié-es du Front commun moins avantagés. Pour d'autres, dont le comité de stratégie, cela était tout à fait légitime puisque nos mandats ne provenaient pas du Front commun, mais de nos syndicats.

Concernant les demandes de la table centrale, si un décalage existe au niveau de l'information entre les membres du comité de négociation et de mobilisation et les représentantes et les représentants du CCSPP, on peut concevoir que le décalage est encore plus grand avec les syndiqué-es, ce qui peut générer chez eux l'impression de ne pas être en contrôle de leur propre négociation.

Rappelons aussi que le regroupement cégep a adopté, lors de la rencontre des 8 et 9 octobre 2015 à Lévis, une recommandation afin de « faire valoir l'importance de consulter les assemblées générales avant qu'une entente de principe sur les objets de table centrale ne soit intervenue ». Le regroupement cégep avec cette recommandation exprime l'importance pour ses délégué-es d'être mis au jeu lors des moments importants de la négociation, plus particulièrement lorsque leurs représentantes et leurs représentants s'apprêtent à conclure une entente. Cette recommandation, transmise au CCSPP, n'a pas connu de suite. Une fois la négociation terminée, on peut se demander si une telle recommandation serait souhaitable pour la prochaine négociation. Si tel est le cas, nous devons admettre qu'il s'agit d'un

changement de paradigme dans la manière de concevoir les ententes de principe. Cette question nous semble d'une grande importance étant donné qu'elle soulève des enjeux relatifs aux rôles et aux responsabilités de nos représentantes et de nos représentants, car, même s'il est vrai que toutes les ententes sont soumises à nos membres à travers un processus démocratique, nous devons admettre qu'une fois une entente de principe conclue entre le gouvernement et les représentantes et les représentants du Front commun, il est difficile de revenir en arrière.

Bilan du CCSPP

Il nous semble que l'exercice de rétroaction et de réflexion propre au bilan de la négociation que nous avons l'habitude de produire pourrait être réalisé au CCSPP. À tout le moins, il serait certainement intéressant, une fois que les assemblées syndicales ont débattu des ententes de principe et les ont adoptées, que les délégations des fédérations se réunissent pour échanger et discuter de pistes d'améliorations en vue de la prochaine négociation. Une telle entreprise serait certainement utile une fois venu le temps de rédiger notre propre bilan de la négociation.

5.3 L'ASPPC

Pour la première fois de leur histoire, la FNEEQ-CSN et la FEC-CSQ ont uni leur voix en créant le 24 octobre 2014 l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC). Sans l'ombre d'un doute, cette alliance a permis d'établir un meilleur rapport de force à la table sectorielle. Le CPNC avait devant lui un seul comité de négociation et de mobilisation responsable de la négociation pour les deux fédérations. Cela a eu pour effet d'empêcher le CPNC de nous diviser et a restreint son contrôle sur la négociation. Évidemment, un tel rapport de force se serait amoindri si l'alliance n'avait pas tenu le coup jusqu'à la signature des deux conventions collectives, ce qui n'a pas été le cas, heureusement. D'ailleurs, 93 % des délégué-es qui ont répondu à la consultation menée par le comité du bilan pensent que l'alliance sectorielle a été bénéfique contre seulement 5 % qui pensent le contraire.

Le protocole de fonctionnement

Le protocole a certainement contribué au bon déroulement de la négociation et a contribué à solidifier l'alliance. Il prévoyait, notamment, le fonctionnement des instances, le rôle et les responsabilités du comité de négociation et de mobilisation et du comité de stratégie, le rôle des représentantes et des représentants politiques de chacune des fédérations ainsi qu'un mécanisme advenant une absence de consensus sur un objet important. De plus, le protocole interdisait à la FNEEQ et à la FEC de discuter des objets de la négociation sectorielle en dehors de l'instance commune de l'ASPPC. Cette restriction a parfois représenté un irritant, mais nous croyons qu'elle était nécessaire afin d'assurer la force de l'alliance et pour que son instance garde le contrôle de la négociation. Les débats de fond doivent se tenir en présence de l'ensemble des délégué-es.

Le cahier des demandes de l'ASPPC

La réalisation du cahier des demandes de l'ASPPC a représenté tout un défi ainsi qu'un test pour la capacité des fédérations à convenir de compromis. Cette entreprise n'a pas été de tout repos, en raison du moment où l'alliance a été conclue, même si elle s'est réalisée sans trop de difficultés dans l'ensemble. En effet, c'est en octobre 2014 que l'alliance est née, alors que les cahiers des demandes sectorielles distincts de la FNEEQ et de la FEC étaient déjà terminés. Un travail d'harmonisation a donc été nécessaire. Évidemment, si nous l'avions conclu plus tôt, nous aurions certainement été capables de soumettre à notre instance commune un cahier des demandes commun

sans avoir d'abord adopté un cahier des demandes au regroupement cégep de la FNEEQ.

La consultation à la suite de l'entente de principe

L'instance de l'ASPPC du 7 janvier 2016 a été la dernière rencontre de l'alliance. Au terme de cette journée, l'ASPPC a adopté une proposition recommandant l'adoption de l'entente de principe intervenue entre le CPNC et l'ASPPC le 7 décembre 2015. Avant d'en arriver à cette recommandation, un débat s'est tenu sur la pertinence de recommander l'entente de principe. Pour des délégué-es, il était important de recommander cette entente en vue de la consultation des assemblées des syndicats représentés par l'ASPPC. Pour d'autres, il était plus approprié de soumettre l'entente de principe sans émettre d'avis favorable.

Une situation fâcheuse est survenue à la suite de cette instance. Les règles de fonctionnement de la FEC-CSQ, qui, selon notre compréhension, ont été mal arrimées au protocole d'alliance, ont fait en sorte que leurs représentants ont dû soumettre l'entente de principe à leur instance de consultation avant qu'elle ne soit soumise aux assemblées des syndicats de la FEC-CSQ. Lors de l'instance de la FEC, les délégué-es ont souhaité soumettre l'entente de principe à leurs syndicats sans pour autant la recommander, allant ainsi à l'encontre de ce qui avait été convenu le 7 janvier en ASPPC. En définitive, et après des discussions entre les représentantes et les représentants politiques des deux fédérations, la recommandation du 7 janvier a été soumise aux syndicats de la FEC-CSQ. Le comité du bilan est d'avis que, si nous décidons pour la négociation de 2020 d'être à nouveau en alliance, il sera important de prendre en compte les règles de nos instances respectives lors de l'écriture du protocole d'alliance.

Recommandations

Que l'opportunité de faire une alliance sectorielle avec la FEC-CSQ fasse partie de l'analyse initiale de la conjoncture.

Advenant le cas où les deux fédérations souhaitent faire alliance, que les représentantes et les représentants du regroupement cégep demandent, lors des discussions sur le protocole d'alliance, de prendre en compte toutes les particularités culturelles et structurelles des deux fédérations.

Que le regroupement cégep invite la FEC-CSQ à partager et à échanger avec le regroupement cégep les bilans des négociations adoptés par nos organisations.

6. Autres recommandations

- En tenant compte des résultats des quatre dernières rondes de négociation;

  Que nos représentantes et nos représentants soient mandatés pour proposer au CCSPP la formation d'un comité de travail qui se penche sur une stratégie gagnante au regard du dossier de la retraite afin que lors de la prochaine négociation, le Front commun puisse contrer les intentions avouées du gouvernement de sabrer dans les paramètres du régime de retraite des employées de l'État.

- Que le regroupement définisse clairement pour le comité du bilan la forme et les règles du prochain bilan de la négociation et de la mobilisation.

- Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et à la CSN un bilan financier détaillé de la dernière ronde de négociation, incluant notamment de façon explicite les dépenses effectuées pour la publicité dans les médias.

- Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et à la CSN d'établir une stratégie claire pour obtenir l'appui de l'opinion publique.

7. Les recommandations

2.2.3
Qu'il y ait des travaux en vue d'une refonte de la formation sur la négociation et la mobilisation (notamment la compréhension du contexte de négociation et la formation à la consultation et à la mobilisation, dont un outil qui représenterait efficacement les structures de mobilisation) et que l'on réfléchisse au moment le plus pertinent pour la donner ainsi qu'à la mise sur pied d'une formation technique et stratégique pour les membres du comité de négociation et de mobilisation dès leur entrée en fonction.

2.2.10
S'assurer que, dans le texte de l'entente de principe, tous les éléments convenus entre les parties soient explicites, en détaillant leur champ d'application et leurs modalités, afin de minimiser les difficultés d'in

2.2.10
Que, lors de la prochaine négociation, une clause de prolongation de la libération de tous les membres du comité de négociation et de mobilisation soit négociée en vue de compléter l'écriture des textes.

2.2.11
Que la négociation d'un protocole de retour au travail, incluant expressément, le cas échéant, la non-reprise des journées de grève au calendrier scolaire, soit intégrée au cahier des demandes syndicales.

2.3.2
Que, l'intégration des 16 premiers échelons de notre échelle salariale actuelle aux 17 premiers échelons de celle du rangement 23, incluant une progression accélérée pour les 8 premiers échelons, soit une priorité pour le regroupement cégep.

2.3.4
Que l'on invite le prochain comité de négociation et de mobilisation à s'assurer que les nouvelles ressources déployées dans le réseau sont encadrées par des ententes nationales écrites et dûment signées par les parties.

2.3.5
Que la coordination du regroupement cégep entame, dès l'automne 2017, des travaux afin d'analyser le mal-financement des cégeps en termes de ressources enseignantes et en fasse rapport au regroupement.

2.3.6
Que dès l'automne 2017, un comité du regroupement cégep (auquel participe la personne déléguée à la coordination du regroupement cégep et un membre du comité consultatif sur la tâche) analyse les travaux et les résultats des quatre (4) dernières rondes de négociation dans le but de développer une stratégie pouvant mener à des gains significatifs relativement aux conditions de travail des chargé-es de cours à la formation continue lors de la prochaine négociation.

2.3.7
Que l'ensemble des travaux sur les étudiantes et les étudiants en situation de handicap servent de réflexion au regroupement cégep dans le but d'étayer des demandes sur la tâche enseignante liée à cette population étudiante à la prochaine négociation et que les ressources obtenues soient intégrées à la convention collective.

2.3.7
Que ces travaux incluent le mandat à l'effet de définir, clarifier, cerner et préciser les notions d'EBP et d'EESH.

2.4.3.1
Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour proposer au CCSPP la création d'une instance délibérante et décisionnelle réunissant les délégué-es des syndicats de la CSN impliqués dans la négociation, à certains moments importants de la négociation, notamment, lors de l'élaboration du cahier de demandes, de la contre-proposition, de la recherche de mandat de grève, et de

l'entente de principe, tout en préservant le mode de décision consensuel du CCSPP.

2.4.3.1
Que les assemblées générales soient consultées sur les objets suivants:

- les demandes salariales et sectorielles
- les mandats de grève et toute modification éventuelle à ces mandats
- toute contre-offre syndicale ne respectant pas les mandats confiés par le regroupement cégep, que ce soit sur les demandes salariales ou sectorielles
- l'entente de principe.

2.4.3.2
Que le regroupement cégep réfléchisse à des mécanismes qui permettraient que le rythme de la négociation ne soit pas imposé par la partie patronale ou par un empressement des négociateurs nationaux, mais qu'il soit basé sur la cadence des assemblées pour permettre de réelles consultations des assemblées locales (ex : grève étudiante 2012) et que le fonctionnement en « blitz de négo » soit repensé afin de les éviter.

2.5
Que le prochain comité de négociation et de mobilisation propose, lors de l'analyse initiale de la conjoncture ou lors de l'identification des enjeux de la négociation, une orientation concernant la nature du cahier des demandes, le nombre de demandes et la marge de manœuvre du comité de négociation et de mobilisation.

3.1
Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP afin de prendre les mesures nécessaires pour raccourcir les délais de production et de diffusion des bulletins Info-négo de la table sectorielle et de la table centrale.

3.2
Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ de prévoir les ressources nécessaires pour dégager une employée ou un employé de bureau pouvant soutenir le comité de négociation et de mobilisation pour les éléments relatifs au travail clérical inhérent à la négociation.

3.3
Que l'on recommande le développement et la consolidation des outils de communication qui facilitent le partage de l'information, de l'expertise et des idées entre les syndicats du regroupement cégeps, avant, pendant et après une négociation.

3.3.1
Qu'une stratégie relative aux réseaux sociaux soit élaborée par des personnes qualifiées afin de permettre une circulation rapide et fluide de l'information, et qu'elle prévoie une veille effectuée par des intervenantes et des intervenants identifiés et formés. Que cette stratégie tienne compte de l'importance de l'exercice du débat. Que les ressources nécessaires soient allouées à la gestion des réseaux sociaux et qu'une modération des échanges entre utilisatrices et utilisateurs soit effectuée.

3.4
Que le regroupement cégep dénonce la sortie du Front commun et mandate ses représentantes et ses représentants pour recommander à l'ensemble des organisations du Front commun qu'un protocole éthique et politique entoure les sorties médiatiques et la présentation des futures ententes de principe et définisse une ligne éthique quant à la présentation future de ces ententes.

3.5
Que des « lignes directrices» circonscrivent l'échange d'information sensible lors de la négociation sectorielle et qu'elle soit intégrée à la formation des responsables au regroupement, et qu'un pareil chantier soit proposé par la FNEEQ à la CSN au sujet de la négociation de la table centrale.

3.6
Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ de s'assurer de disposer de ressources suffisantes afin de permettre une traduction rapide, conforme et efficace de tous les documents pertinents lors de la négociation.

4.3
Que la formation à la négociation et à la mobilisation des responsables au regroupement soit disponible tout au long de la ronde de négociation des conventions collectives pour les nouvelles et les nouveaux délégué-es.

Que le regroupement fasse des représentations auprès de la CSN afin de tenir une réflexion sur le sens des rencontres entre tous les délégué-es des fédérations des secteurs public et parapublic dans le but d'en faire un réel lieu d'échange, notamment par le biais d'ateliers, et non pas seulement le lieu de transmission d'informations.

Que le prochain comité de négociation et de mobilisation compte une personne élue en tant que responsable officielle de la mobilisation et de l'information, et que celle-ci travaille en étroite collaboration avec le reste du comité et les personnes conseillères à la mobilisation et à l'information rattachées à la FNEEQ.

Que le regroupement cégep demande à l'exécutif de la FNEEQ de confier la responsabilité politique de la mobilisation à l'une ou l'un de ses membres.

Qu'une réflexion soit menée sur l'exercice de la grève, prenant en compte la jurisprudence d'Ahuntsic et de Shawinigan pour la grève de 2005, ainsi que l'expérience de la grève de 2015.

4.5
Recommande de mettre à jour un plan de résistance à un décret avant le début de la prochaine négociation.

4.8
Que les représentantes et les représentants politiques du regroupement cégep proposent au CCSPP de travailler à la sensibilisation politique des membres entre les rondes de négociation.

5.1
Que le regroupement cégep travaille dès maintenant à l'établissement d'un Front commun le plus large possible en 2020.

Que les représentantes et les représentants du regroupement cégep, à l'automne 2017, fassent un état des lieux de la situation des fonds de grève dans ses syndicats en vue des prochaines négociations et fassent valoir à la CSN l'importance d'interpeller dès que possible nos partenaires du Front commun afin de soulever l'importance des fonds de grève en vue de la prochaine ronde de négociation.

Que l'on recommande aux représentantes et aux représentants de la FNEEQ de faire valoir à la CSN l'importance de tenir compte des rapports de force et des particularités locales dans l'élaboration du plan d'action du Front commun en permettant des moyens d'action asymétriques.

5.1
Que, d'ici le début de la prochaine ronde de négociation, le regroupement cégep tienne une réflexion sur les stratégies de mobilisation et d'action sur la base des expériences inspirantes et novatrices des organisations syndicales, populaires, féministes, étudiantes et des autres mouvements progressistes.

Que l'on s'assure, advenant notre participation à un Front commun lors de la prochaine négociation, que toute recommandation harmonisée sur un mandat de grève soit parfaitement univoque.

5.3
Que l'opportunité de faire une alliance sectorielle avec la FEC-CSQ fasse partie de l'analyse initiale de la conjoncture.

Qu'advenant le cas où les deux fédérations souhaitent faire alliance, que les représentantes et les représentants du regroupement cégep demandent, lors des discussions sur le protocole

d'alliance, de prendre en compte toutes les particularités culturelles et structurelles des deux fédérations.

5.3
Que le regroupement cégep invite la FEC-CSQ à partager et à échanger avec le regroupement cégep les bilans des négociations de nos organisations.

Autres recommandations

- En tenant compte des résultats des quatre dernières rondes de négociation;

  Que nos représentantes et nos représentants soient mandatés pour proposer au CCSPP la formation d'un comité de travail qui se penche sur une stratégie gagnante au regard du dossier de la retraite afin que lors de la prochaine négociation, le Front commun puisse contrer les intentions avouées du gouvernement de sabrer dans les paramètres du régime de retraite des employées de l'État.

- Que le regroupement définisse clairement pour le comité du bilan la forme et les règles du prochain bilan de la négociation et de la mobilisation.

- Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et à la CSN un bilan financier détaillé de la dernière ronde de négociation, incluant notamment de façon explicite les dépenses effectuées pour la publicité dans les médias.

- Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et à la CSN d'établir une stratégie claire pour obtenir l'appui de l'opinion publique.

Annexe 1 : Recommandations adoptées et référées lors de la réunion du regroupement cégep de juin 2017

RÉFÉRÉES AU COMITÉ DES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Au chapitre 2 : La négociation aux tables centrale et sectorielle

Le fonctionnement des instances et l'exercice du débat

Que l'on recommande, en tenant compte des règles de la CSN, que soit considérée une modification aux règles du regroupement cégeps qui assurerait, dans les instances démocratiques du regroupement, une présidence d'assemblée distincte de la présidence politique.

Le rôle des responsables au regroupement (RAR)

Que le comité de révision des règles de fonctionnement du regroupement cégep soit mandaté afin de proposer une clarification de l'article 5 portant sur le rôle des représentantes et des représentants des syndicats.

Les consultations : L'ASPPC

Que dans la réflexion sur les règles de fonctionnement menée au regroupement, soit considéré l'exercice du débat, le rôle de la direction politique et du comité de négociation dans le contexte de la négociation, et un éventuel assouplissement des règles de convocation afin de permettre, autant que possible, des instances.

Les consultations : L'ASPPC

Que dans la réflexion sur les règles de fonctionnement menée au regroupement, soit considéré l'exercice du débat, le rôle de la direction politique et du comité de négociation dans le contexte de la négociation, et un éventuel assouplissement des règles de convocation afin de permettre, autant que possible, des instances.

RÉFÉRÉES AU PROCHAIN COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DE MOBILISATION

Au chapitre 5 : L'analyse des alliances

Le Front commun

Que, lors de la prochaine négociation, une bonification soit négociée au nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent libéré pour le fonctionnement interne du Syndicat et que cette bonification se fasse à même le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué au Collège sans remboursement par le Syndicat.

Autre recommandation

Que l'on renouvèle, dès maintenant, la demande d'une révision majeure du modèle de financement des activités d'enseignement des cégeps auprès du ministère. Cette révision doit assurer un financement égal aux coûts des activités assumées par les professeurs.

Annexe 2 : Recommandations adoptées dans le cadre de la négociation

REGROUPEMENT CÉGEP :

5 et 6 septembre 2013 (Hôtel Georgeville)

3. NÉGOCIATION

- Que les syndicats se prononcent sur le cadre général de négociation présenté dans le document *Les services publics : une vision pour le Québec* à l'effet que la rémunération constitue la revendication principale des prochaines négociations du secteur public.
- Que le retour de consultation se fasse au moment de la réunion du regroupement cégep des 17 et 18 octobre 2013.

4. STRUCTURE SALARIALE

- Que le regroupement cégep adopte le plan d'action Opération dérangement 21 concernant la structure salariale.
- Que le regroupement cégep invite ses syndicats à mettre sur pied leurs comités d'information et de mobilisation.

17 et 18 octobre 2013 (Holiday Inn Select)

5. NÉGOCIATION

5.1 Retour de consultation

- Que le cadre de négociation prévoie que la rémunération, bien qu'étant une revendication importante, ne dispose pas des revendications sectorielles à incidence financière.
- Que le regroupement cégep invite ses syndicats à valoriser l'appropriation par leurs membres des enjeux et des mécanismes reliés aux prochaines négociations du secteur public, et qu'il intervienne en CCSPP afin qu'il s'interroge le plus tôt possible sur le rôle des assemblées générales dans le processus de négociation.
- Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour effectuer les travaux d'harmonisation de la ou des propositions adoptées avec les autres fédérations des secteurs public et parapublic de la CSN.

5.2 Suites à donner

- Que le regroupement cégep de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) mandate le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP-CSN) pour négocier, le cas échéant, tous les éléments de la rémunération à la table centrale, incluant notamment : les échelles salariales et les taux d'augmentation; les primes; les disparités régionales; les structures et les relativités salariales; le régime de retraite; l'assurance collective; les vacances; les congés payés; les mécanismes de rétroactivité. Il en va de même

pour la durée de la convention collective et pour toute demande particulière convenue en CCSPP.

- Que le regroupement cégep de la FNEEQ confie un mandat d'exploration au CCSPP-CSN en vue de former, avec les autres organisations syndicales, une alliance tenant compte de nos orientations de négociation et de notre analyse de la conjoncture contenues dans *Les services publics : une vision pour le Québec*.
- Que le regroupement cégep de la FNEEQ adopte le mandat d'harmoniser ces propositions en CCSPP.

5.3 Structure de mobilisation

- Que le regroupement cégep recommande aux syndicats d'adopter le cadre général de la structure de mobilisation.
- Que le retour de consultation se fasse au moment de la réunion du regroupement des 5 et 6 décembre 2013.

5.4 Alliance sectorielle

- Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour explorer la possibilité d'une alliance sectorielle avec la FEC-CSQ.

7. STRUCTURE SALARIALE

- Que le regroupement invite ses syndicats à augmenter le niveau de perturbation.
- Que, pendant la période pré-électorale, le regroupement invite ses syndicats à rencontrer leurs députés pour leur faire part de l'insulte, pour notre profession, que constitue l'évaluation de notre catégorie d'emploi par le Conseil du trésor.

10 janvier 2014 (Hôtel Gouverneur)

1. STRUCTURE SALARIALE

- Que le regroupement cégep adopte la mise à jour du plan d'action concernant la structure salariale et qu'une évaluation des actions à mener soit faite au moment du regroupement des 30 et 31 janvier prochains.
- Que le regroupement cégep appuie financièrement et politiquement l'action consistant à projeter le logo de l'« OPÉRATION DÉRANGEMENT 21 » sur le silo du terminal de granules de bois du port de Québec.
- Qu'en collaboration avec la FNEEQ, le CCSPP, les conseils centraux et le SAMVR, le plan d'action laisse place aux initiatives locales et régionales tant d'un point de vue politique, logistique que financier.
- Que le regroupement cégep demande au président de la CSN, Jacques Létourneau, d'interpeller publiquement le président du Conseil du trésor sur la question de notre structure salariale.

- Qu'avant la réunion du regroupement des 30 et 31 janvier, une consultation des assemblées soit tenue sur la possibilité d'une journée d'étude nationale le 21 février dans l'éventualité où le blocage persisterait dans les discussions avec le Conseil du trésor.

24 janvier 2014 (Hôtel Pur)

3. STRUCTURE SALARIALE

- Que le regroupement cégep demande à ses syndicats de poursuivre la mobilisation vers l'atteinte des objectifs concernant la structure salariale, mais que les moyens de pression tels que les sorties médiatiques, les rencontres avec les députés, les envois de plaintes au secrétariat du Conseil du trésor, et la suspension et la perturbation des activités autres que celles liées à l'enseignement soient suspendus afin de poursuivre nos discussions avec le Conseil du trésor, d'une part sur les relativités et d'autre part sur les échelons de maîtrise et de doctorat.
- Qu'une actualisation du plan de mobilisation soit présentée au regroupement des 30 et 31 janvier 2014 en prévision des moyens d'action lourds à mettre en œuvre advenant qu'il y ait un recul ou un blocage de la part du Conseil du trésor dans les discussions sur notre structure salariale, et ce, dans le but d'atteindre nos objectifs à plus long terme.

30 et 31 janvier 2014 (Hôtel Pur)

5. STRUCTURE SALARIALE

- Que, concernant la structure salariale, le regroupement cégep adopte le plan d'action actualisé.

8. NÉGOCIATION

8.1 Négociation sectorielle

- Que le regroupement cégep adopte le projet de calendrier de négociation.
- Que le regroupement cégep reçoive le texte « Réflexions sur les enjeux de la prochaine négociation » comme document préparatoire à la consultation des syndicats au moment de la tournée du comité de stratégie.

8.2 Proposition de coordination des demandes du CCSPP

- Que le regroupement cégep reprenne le débat sur la proposition de coordination et d'harmonisation des coûts de convention collective laissée sur table les 17 et 18 octobre 2013, incluant la proposition d'harmonisation en CCSPP.
- Que le regroupement cégep de la FNEEQ mandate le CCSPP-CSN pour coordonner l'augmentation des coûts de convention collective et de procéder à leur harmonisation préalable au dépôt à la table centrale, et ce, afin de maintenir une cohérence quant à notre projet de négociation.

6 et 7 mars 2014 (Holiday Inn Select)

8. RELATIVITÉ ET STRUCTURE SALARIALE

- Que, concernant la structure salariale, le regroupement cégep maintienne le plan d'action adopté au regroupement des 30 et 31 janvier 2014.

3 et 4 avril 2014 (Holiday Inn Select)

4. NÉGOCIATION

4.2 Table centrale

Attendu que les travailleurs et les travailleuses du secteur public ne sont pas un coût que l'on cherche constamment à réduire, et ce, dans un Québec qui possède les richesses nécessaires à son émancipation;

Attendu que le sous-financement des services publics a un effet direct sur nos conditions de travail;

Attendu que toutes les travailleuses et tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail justes et favorables afin de garantir à la population du Québec des services publics de qualité;

- Que la revendication salariale qui sera soumise à la consultation des assemblées générales soit élaborée à l'aide des éléments suivants :
    - *Rattrapage :* un rattrapage de la rémunération du secteur public par rapport aux autres secteurs du marché du travail;
    - *Parité :* une augmentation annuelle qui empêche que l'écart de rémunération entre le secteur public et le reste des syndiqués ne soit recréé;
    - *Amélioration des conditions de vie en tenant compte de préoccupations sociales.*

16 et 17 avril 2014 (Centre des congrès - Québec)

2. NÉGOCIATION

2.1 Table centrale

Proposition principale :

Aux fins d'adoption d'une proposition harmonisée en Front commun, le regroupement cégep recommande de soumettre les demandes suivantes sur les matières de table centrale.

Proposition 1 :

Que le Front commun revendique :

- Un rattrapage salarial graduel :
  - 2 % par année
  - Une hausse résiduelle en fin de convention pour combler l'écart restant identifié éventuellement par l'ISQ
- La parité salariale :
  - 2 % par année ou une hausse égale à l'inflation, si l'IPC-Québec dépasse 2 % sur une base annuelle
- Une amélioration des conditions de vie, particulièrement pour les bas salariés et ceux à statut précaire :
  - Un redressement annuel de 0,5 % par année exprimé en montant fixe, calculé sur le salaire horaire moyen et intégré aux taux et aux échelles;
  - La portion qui excède 1 % de la croissance du PIB réel est redistribuée en hausse de salaire exprimée en montant fixe et en mesure de réduction de la précarité;
  - L'introduction d'une clause de convention collective qui inverse le processus de précarisation du travail et qui puisse servir de modèle pour l'ensemble de la société québécoise.

En résumé, une convention collective d'une durée de trois ans avec les augmentations salariales suivantes :

- 1er avril 2015 : 4,5 %
- 1er avril 2016 : 4,5 %
- 1er avril 2017 : 4,5 %

En plus d'un montant variable selon l'évolution de la conjoncture économique et sociale.

Proposition 2 :

Que les hausses salariales soient appliquées à la même date pour tous.

Proposition 3 :

- Que les paramètres salariaux s'appliquent aux primes exprimées en montant fixe;
- Que soient consacrées dans les conventions les sommes versées pour les salarié-es, le tout selon l'esprit des lettres d'entente relatives aux troubles graves de comportement (TGC), aux mesures d'attraction et de rétention pour la région du Grand-Nord et pour les salarié-es oeuvrant auprès des bénéficiaires en CHSLD.

Proposition 4 :

Que les dispositions actuelles du régime de retraite RREGOP soient maintenues dans le cadre de cette ronde de négociation.

Proposition 5 :

- Que les dispositions au chapitre des droits parentaux soient améliorées dans le cadre de cette ronde de négociation.
- Que le congé parental ne soit plus considéré comme un congé sans solde, mais confère plutôt les mêmes droits et avantages que les congés de maternité, de paternité et d'adoption, notamment aux fins d'acquisition de la permanence et d'accumulation de vacances.

Proposition 6 :

- Qu'il y ait des solutions concrètes mises de l'avant concernant la conciliation famille-travail-études.

Proposition 7 :

- Que l'on revendique la mise en place de solutions à la sous-traitance et à la privatisation des services ainsi que des protections contre l'érosion de notre autonomie professionnelle et contre l'importation du modèle de gestion publique (*New public management*) dans le secteur public.

Proposition 8 :

- Que chaque instance soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les demandes de table centrale avec les autres organisations membres du Front commun.

2.2 TABLE SECTORIELLE

Pour l'analyse de la conjoncture, la proposition est la suivante :

- Que le regroupement cégep reçoive le texte *Analyse de la conjoncture de l'enseignement collégial* comme document préparatoire à la consultation des assemblées générales sur les demandes sectorielles qui seront présentées à l'automne.

8 et 9 mai 2014 (Hôtel Pur)

4. NÉGOCIATION

4.3 Table centrale

Aux fins d'adoption d'une proposition harmonisée en Front commun, que le regroupement cégep recommande de soumettre le cahier des demandes sur les matières de table centrale à la consultation des assemblées générales, avec retour de consultation au regroupement du mois de septembre 2014.

21 et 22 août 2014 (Hôtel Crown Plaza - Gatineau)

5. NÉGOCIATION

5.1 Alliance sectorielle

Dans la perspective d'une alliance sectorielle, que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour poursuivre avec la FEC-CSQ des travaux d'élaboration d'un protocole de fonctionnement fixant les conditions d'une table sectorielle commune, qui impliquerait notamment :

1. un cahier de demandes sectorielles commun prenant aussi en compte les particularités de chaque fédération;
2. un comité de négociation avec un mode de fonctionnement basé sur le consensus;
3. un comité de stratégie avec un mode de fonctionnement basé sur le consensus;
4. une instance des 60 syndicats sur la négociation sectorielle avec un mode de fonctionnement basé sur des votes à double majorité;
5. des dispositions sur l'information, la mobilisation, les ressources humaines et financières, l'adoption d'une entente de principe et de moyens de pression lourds.

Que ce projet de protocole soit soumis pour adoption au regroupement dès que possible.

5.2 Consultation du projet de cahier des demandes sectorielles

Aux fins d'adoption d'un cahier de demandes sectorielles harmonisées, que le regroupement cégep soumette à la consultation des assemblées générales le projet de cahier de demandes sectorielles, avec retour de consultation les 16 et 17 octobre 2014.

25 et 26 septembre 2014 (Hôtel Hyatt Regency - Montréal)

4. RELATIVITÉ ET STRUCTURE SALARIALE

- Que, concernant la relativité et la structure salariale, le regroupement cégep adopte le plan d'action actualisé.
- Que le regroupement cégep invite les autres organisations du secteur public, concernées par les campagnes sur les engagements rompus, à déployer des moyens d'action comme prévu dans le plan d'action.
- Qu'en même temps, le regroupement cégep mandate ses syndicats pour informer leur assemblée générale de la situation et de proposer un boycottage des instances locales jugées les plus stratégiques, du 20 au 24 octobre 2014, tout en participant en toute solidarité au plan d'action du CCSPP.

6. NÉGOCIATION

6.1 Protocole de libération

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour conclure une entente concernant le protocole de libération sur la base des paramètres de celui de la négociation 2009-2011.

6.3 Retour de consultation sur les demandes de table centrale

Que le regroupement cégep adopte le cahier des demandes de table centrale tel que modifié.

Amendements à la proposition 1 : demandes salariales

- Que le regroupement cégep réclame un renforcement de la demande de Front commun portant sur la précarité.
- Que l'on remplace le rattrapage salarial de 2 % par un rattrapage de 3 %.
- Que soit modifié le 3e point de la proposition 1 pour qu'il cible véritablement et significativement l'amélioration des conditions de vie des bas salariés, au lieu de saupoudrer les hausses prévues par des redressements sur l'ensemble des salariés.
- Que le regroupement cégep demande l'arrimage des salaires à un indice plus progressiste que la croissance du PIB réel.

Amendements : droits parentaux

- Que dans la prochaine convention collective, il y ait une bonification substantielle des congés familiaux. Que ceux-ci soient distincts de la banque de congés de maladie personnels.
- Qu'on bonifie également le congé de paternité et pour adoption.

Amendement à la proposition 4 : conciliation famille-travail-études

- Que le Front commun obtienne un engagement ferme du Conseil du trésor pour qu'il y ait des solutions concrètes mises de l'avant en l'orientant en vue de l'adoption d'une loi-cadre concernant la conciliation famille-travail-études.

Amendement à la proposition 5.1 : sous-traitance

Remplacer la proposition 5.1 par « Que le Front commun obtienne un engagement ferme du Conseil du trésor contre la sous-traitance et la privatisation des services. »

Amendement à la proposition 5.2 : autonomie professionnelle

Que le Front commun obtienne un engagement ferme du Conseil du trésor pour établir des protections contre l'érosion de notre autonomie professionnelle.

Nouvelles propositions

1. Dans l'optique de mettre fin aux mesures d'austérité, d'augmenter les revenus de l'État et de renforcer les services publics, que le Front commun exige du gouvernement qu'il mette en place des mesures fiscales progressistes visant à récupérer les revenus dont il s'est volontairement privé au cours des dernières années.
2. Que tout employé qui a l'obligation d'être membre d'une association professionnelle pour pouvoir exercer ses fonctions d'enseignement se voit rembourser par l'employeur le montant de sa cotisation à l'association professionnelle.

Que ce remboursement de la cotisation ne soit pas un avantage imposable pour l'employé-e.

16 et 17 octobre 2014 (Holiday Inn Select - Montréal)

5. NÉGOCIATION

5.1 Plan d'action

Que, concernant les négociations du secteur public, le regroupement cégep adopte le plan d'action.

5.4 Retour de consultation sur les demandes sectorielles

Que le regroupement cégep adopte les demandes sectorielles.

Qu'advenant la conclusion d'une alliance avec la FEC-CSQ, ces demandes sectorielles fassent l'objet d'une harmonisation dans le but de préparer un cahier commun de demandes sectorielles.

Que la FNEEQ fasse de l'objectif d'éliminer les disparités entre les différents statuts de professeur-es sa priorité, et ce, jusqu'à la toute fin de la négociation.

24 octobre 2014 (Palais des congrès - Montréal)

3. NÉGOCIATION

3.1 Protocole

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour signer le protocole d'alliance entre la FNEEQ et la FEC.

Que notre instance fédérative se transforme en instance commune tel que convenu dans le protocole d'alliance entre la FNEEQ et la FEC.

3.2 Cahier des demandes sectorielles

Que l'instance commune adopte les demandes sectorielles.

REGROUPEMENTS CÉGEP ET ASPPC :

ASPPC – 14 novembre 2014 (Hôtel le Concorde - Québec)

5. Plan de travail du comité de négociation de l'ASPPC

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte le projet de plan de travail du comité de négociation.

6. Plan d'action

Que, concernant les négociations du secteur public, l'instance commune de l'ASPPC adopte le plan d'action.

REGROUPEMENT CÉGEP - 15 et 16 janvier 2015 (Palais des congrès – Montréal)

11. NÉGOCIATION

11.1 Dépôt du Conseil du trésor à la table centrale

Que le regroupement cégep dénonce le mépris dont fait preuve le Conseil du trésor dans son dépôt à la table centrale rendant ce dernier inacceptable comme base d'un règlement pour une éventuelle convention collective.

Que le regroupement cégep invite les syndicats locaux à adopter cette position en assemblée générale.

11.2 Relativité et structure salariale

Que le regroupement cégep mandate le CCSPP pour poursuivre, dans le cadre de la négociation à la table centrale, les travaux amorcés par la lettre d'entente sur la relativité.

ASPPC – 29 et 30 janvier 2015 (Hôtel Hyatt Regency - Montréal)

7. PRÉSENTATION DU DÉPÔT PATRONAL DU 17 DÉCEMBRE 2014

7.2 Recommandation

Que les délégué-es de l'instance commune de l'ASPPC :

- Dénoncent l'attaque visant à sabrer dans nos conditions de travail comprise dans le dépôt patronal du 17 décembre 2014, ce qui le rend inacceptable comme base d'un règlement en vue d'une éventuelle convention collective;
- Invitent les syndicats locaux à adopter cette position en assemblée générale.

9. PRÉPARATION DES PROCHAINES RENCONTRES DE NÉGOCIATIONS

Orientations soumises à la consultation des syndicats

1- Rémunération

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

1.1 Que la convention collective prévoie une rémunération particulière lorsque le collège demande à une enseignante ou un enseignant d'assumer une charge de travail autre que celle calculée par la CI (c'est-à-dire autre que la préparation, la prestation, l'encadrement et l'évaluation pour les heures de cours confiées à l'enseignante ou à l'enseignant ainsi que pour la supervision des stages).

1.2 Que cette rémunération soit basée sur l'échelle salariale annuelle.

2- EESH

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

1.3 Qu'une nouvelle enveloppe de ressources, au volet 1 de la tâche, soit répartie entre les cégeps en fonction des besoins, dont l'utilisation sera déterminée localement.

3- Cours d'été

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

3.1 Que les cours d'été soient sous la responsabilité des départements.

3.2 Que la rémunération des cours d'été soit à la CI, ou au taux de chargé de cours s'il s'agit d'une charge additionnelle.

3.3 Qu'une compensation soit accordée en raison du travail effectué pendant la période de vacances.

3.4 Qu'il y ait ajout de ressources en conséquence.

4- Formation à distance et téléenseignement

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

4.1 Que la convention collective s'applique au domaine de la formation à distance comme à l'ensemble des autres types d'enseignement, notamment pour l'affichage, la priorité d'emploi et les responsabilités départementales.

4.2 Qu'au-delà de ce qui est déjà prévu à la convention collective, celle-ci définisse et clarifie certaines responsabilités des collèges, des enseignants, des départements et des comités de programme des collèges porteurs et des collèges qui y sont associés.

4.3 Que le CRT ou le RCS, le comité de programme, la Commission des études, ainsi que l'ensemble des disciplines concernées, incluant celles de la formation générale, soient consultés et qu'il y ait entente entre les parties avant la mise en place d'un modèle de formation à distance dans un programme.

4.4 Que la formation synchrone soit privilégiée; par ailleurs, si on devait y recourir, la formation asynchrone ne peut être donnée que par un enseignant.

4.5 Que la convention collective fixe un maximum d'étudiants par groupe et un nombre maximal d'heures de prestation par jour et un nombre maximal de cégeps participant à la formation d'un groupe.

4.6 Que la décision de donner de la formation à distance soit prise pour une seule cohorte et soit réévaluée en considérant le nombre d'inscriptions, la réussite et les conditions d'enseignement, et ce, en respectant le même processus de consultation et d'approbation.

4.7 Que les modalités de captation vidéo des enseignements soient définies.

4.8 Que le collège offre du perfectionnement technologique et pédagogique aux enseignants-es impliqués selon leurs besoins ainsi que la libération nécessaire à leur appropriation des nouveaux outils (avec des budgets de perfectionnement distincts de ceux déjà prévus à la convention).

4.9 Que le collège assure le soutien technique en tout temps.

4.10 Qu'il y ait une concordance entre la bonification de la CI et une bonification de la rémunération des chargés de cours.

5- Valeurs fixes

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

5.1 Que les valeurs fixes soient revues à la hausse pour tous les collèges, campus ou centres d'études ayant connu une augmentation depuis 1995 du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits, en ciblant particulièrement les cégeps qui ont connu une forte hausse.

5.2 Que les valeurs fixes existantes servent de plancher pour qu'aucun collège ne subisse une baisse de ses valeurs fixes.

6- Recherche

Orientations non adoptées lors de l'instance, mais tout de même soumises à la consultation.

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

6.1 Que le département soit informé de tout projet de recherche auquel participe une ou un de ses enseignant-es dans le cadre de ses activités au collège.

6.2 Que le département donne son avis lors de l'élaboration ou de l'attribution de projets de recherche pour lesquels le collège sollicite la participation d'enseignantes ou d'enseignants.

6.3 Que le département donne son avis si le projet de recherche implique du matériel, des locaux ou du temps de travail du personnel de soutien associé au département.

6.4 Que les ressources enseignantes affectées à des projets de recherche soient traitées comme des libérations qui font partie de l'allocation au département, et ce, dans le respect des priorités d'emploi.

6.5 Que, de la demande de subventions à la diffusion des résultats, le cégep mette à la disposition des enseignantes et des enseignants qui font de la recherche les ressources matérielles, financières et humaines nécessaires, tout en accordant préséance à l'enseignement.

6.6 Que la participation à des activités de recherche demeure volontaire.

6.7 Que la participation à des activités de recherche ne puisse conduire à un statut particulier.

7- Double emploi

Que l'instance commune de l'ASPPC adopte les orientations suivantes aux fins de consultation des syndicats:

7.1 Que la notion de double emploi par cumul soit définie pour les enseignantes et les enseignants qui travaillent pour plusieurs employeurs.

7.2 Qu'un ordre de priorité d'emploi soit défini pour les charges additionnelles.

7.3 Que la valeur d'une charge additionnelle confiée à une enseignante ou à un enseignant soit limitée.

7.4 Que le moment de la déclaration d'emploi soit précisé.

Que le retour de consultation se fasse par courriel, au plus tard le 13 février, auprès de Louis-Philippe Paulet (lppaulet@mac.com) pour les syndicats de la FEC et d'Yves Sabourin (yves.sabourin@csn.qc.ca) pour les syndicats de la FNEEQ, afin de permettre au comité de négociation de l'ASPPC de préparer adéquatement les discussions à la table de négociation.

10.2 Recommandation : journée nationale d'action en février en appui au Comité de négociation de l'ASPPC

Que les syndicats de l'ASSPC tiennent une activité de mobilisation en appui au comité de négociation lors de la semaine d'actions prévue du 23 au 27 février 2015.

ASPPC – 19 mars 2015 (Hôtel Holiday Inn Select - Montréal)

4. Rapport des rencontres de négociation sectorielle

Que l'instance commune de l'ASPPC réitère les deux conditions suivantes demandées par son comité de négociation auprès du CPNC afin d'avoir des échanges constructifs à la table de négociation :

- Que les échanges portent non seulement sur les problématiques, mais également sur les solutions;

- Qu'au terme d'un premier tour d'échanges sur l'ensemble des éléments contenus dans les deux cahiers de négociation, les deux parties aient présenté l'ensemble de leurs demandes.

Que les syndicats de l'ASPPC fassent parvenir à leur direction une lettre leur demandant d'intervenir auprès du CPNC afin de lui donner les mandats nécessaires pour mettre de l'avant des solutions à leurs problématiques et ainsi faire avancer la négociation.

Que les syndicats de l'ASPPC organisent, le 25 mars, une journée d'appui au comité de négociation en demandant aux professeurs d'imprimer et d'afficher le logo « Profs en négo », de porter le macaron « Profs en négo » et le foulard de leur fédération respective.

Proposition pour la mise à jour du plan d'action et de mobilisation

- Considérant que l'ASPPC pourrait avoir à réagir à un éventuel blocage à la table des négociations sectorielles;
- Considérant la réalisation d'un colloque sur la grève en Front commun le 31 mars, date d'échéance de nos conventions collectives;
- Considérant les actions envisagées à l'occasion du 1er mai;
- Considérant le contexte de la lutte à l'austérité;
- Considérant la nécessité d'utiliser d'autres moyens de pression de légers à lourds en gradation avant de déclencher une grève;
- Considérant la nécessité d'agir plus rapidement que ce que prévoyait notre plan d'action;

Il est recommandé que :

1. L'ASPPC organise un piquetage dans tous les cégeps du réseau le 1er avril en matinée et invite les autres syndicats à se joindre à cette action. Que cette action permette d'informer et de sensibiliser les membres sur le recours à la grève et d'informer la communauté collégiale sur la valeur et l'importance des demandes syndicales dans le cadre de la négociation des conventions collectives, à la fois pour la défense des conditions de travail dans les cégeps et pour la défense des services publics pour la population du Québec.

2. L'ASPPC se dote d'un mandat prévoyant une escalade des moyens de pression nationaux dès ce printemps, notamment des actions de visibilité, de ralentissement et de blocages administratifs. Que ces moyens de pression puissent être déclenchés au moment jugé opportun.

3. Le comité de stratégie dresse une liste des tâches non-conventionnées pouvant faire l'objet de boycott.

4. Le comité de stratégie évalue la possibilité de ne pas transmettre les notes.

REGROUPEMENT CÉGEP – 20 mars 2015 (Holiday Inn Select – Montréal)

8. NÉGOCIATION : TABLE CENTRALE[10]

Que le comité de négociation du regroupement cégep de la FNEEQ fasse les représentations nécessaires pour que :

- Le Front commun se prépare dès maintenant à résister à l'imposition d'un décret par le gouvernement Couillard au printemps 2015 ou à tout autre moment et invite les syndicats locaux à tenir le plus rapidement possible une assemblée générale sur les moyens d'action y compris des actions lourdes dont la grève.
- Le Front commun se prépare à entamer une lutte juridique contestant le décret qui pourrait nous imposer nos conditions de travail.

REGROUPEMENT CÉGEP – 22 et 23 avril 2015 (Hôtel Pur – Québec)

6. NÉGOCIATION TABLE CENTRALE

6.2 Mandat de consultation : idée du principe de grève

- Que les syndicats du regroupement cégep se prononcent sur la proposition suivante :
    - Considérant les différentes contraintes législatives qui s'imposent à l'exercice légal du droit de grève;
    - Considérant le cadre stratégique à l'intérieur duquel nous inscrivons la présente négociation;

Il est proposé :

- Que l'assemblée générale mandate le syndicat à l'effet de planifier l'exercice de la grève générale en Front commun à l'automne 2015;
- Qu'une assemblée générale soit tenue le plus rapidement possible au retour des vacances estivales afin d'obtenir le mandat de grève à la lumière de l'avancement des négociations.
- Que le retour de consultation se fasse lors de la réunion du regroupement cégep du mois de juin 2015.

ASPPC – 24 avril 2015 (Hôtel Pur - Québec)

5. Perspective de la négociation sectorielle

1. Que l'ASPPC mandate le comité de négociation pour entreprendre, jusqu'à la prochaine réunion de l'instance commune, une période de négociation en mode exploratoire :

[10] Le point 8.2 Médiation est retiré, car il s'agissait de la vérification d'un rapport sur la coordination des demandes de médiation. Pour plus d'information se référer au procès-verbal adopté.

- en ayant pour objectif d'obtenir des améliorations significatives dans chacun des cinq thèmes du cahier de négociation : précarité, tâche et organisation du travail, rémunération et appartenance à l'enseignement supérieur, consolidation du réseau, ainsi que les autres demandes relatives à l'organisation du travail;
- en considérant la possibilité d'étaler les améliorations au cours de la convention collective.

6. Information-mobilisation

- *Considérant que l'ASPPC et les syndicats qui en sont membres ont adopté un plan d'action qui intègre celui du Front commun et prévoit une gradation des moyens de pression jusqu'à l'exercice de la grève, si nécessaire;*
- *Considérant l'ampleur des concessions que le CPNC et le Conseil du trésor demandent aux enseignantes et aux enseignants de cégep ainsi qu'aux membres du Front commun;*
- *Considérant que les syndicats du Front commun sont consultés dès ce printemps au sujet de la grève, dans la perspective de la déclencher au cours de l'automne 2015;*

Que l'instance commune de l'ASPPC mandate le comité de stratégie, dans le cadre du plan d'action déjà adopté, afin d'organiser une perturbation générale illimitée à compter du début de l'année scolaire 2015-2016 et de proposer aux syndicats, d'ici la mi-mai, un projet d'activités de perturbation.

REGROUPEMENT CÉGEP – 5 juin 2015 (Holiday Inn Select – Montréal)

3. NÉGOCIATION À LA TABLE CENTRALE

3.4 Perspectives d'action et de mobilisation à l'automne

Que le regroupement cégep mandate la coordination cégep afin d'intervenir auprès du CCSPP pour mettre en œuvre le mandat de préparer la résistance à un décret en définissant un plan d'action d'ici le premier regroupement cégep de l'automne.

REGROUPEMENT CÉGEP – 3 septembre 2015 (Holiday Inn Select – Montréal)

3. CONSULTATION SUR LE MANDAT DE GRÈVE

a) Qu'avant le 30 septembre 2015, les syndicats du regroupement cégep tiennent des assemblées générales afin d'obtenir des mandats de grève à exercer en Front commun sur la base de la recommandation harmonisée.

   Que les résultats des votes soient transmis à la coordination du regroupement cégep.

b) Que le syndicat procède à un vote de ralliement advenant le cas où il obtient un vote défavorable à la grève.

4. PERSPECTIVE DE MOBILISATION ET D'ACTION

- Que le regroupement cégep invite ses syndicats locaux à tenir, dès le déclenchement de la grève légale en Front commun, une assemblée générale portant sur l'organisation de la résistance à un éventuel décret.

- Que les représentantes et les représentants du regroupement cégep fassent les représentations auprès du CCSPP et du Front commun pour que cette proposition soit adoptée dans tous les syndicats du Front commun.

ASPPC – 4 septembre 2015 (Holiday Inn Select - Montréal)

Que l'ASPPC mandate le comité de négociation afin de poursuivre, jusqu'à la prochaine réunion de l'instance commune, la période de négociation en mode exploratoire selon les balises adoptées le 24 avril.

Qu'une journée nationale soit tenue à la mi-octobre, qui pourrait prendre la forme d'occupation, de perturbation, de correct-in, de sit-in, de longue séance de thé, etc. à l'occasion de laquelle chaque syndicat demande à sa direction de porter un message de nos insatisfactions au ministère, au Conseil du trésor et à la Fédération des cégeps.

ASPPC – 30 septembre 2015 (Holiday Inn Select - Montréal)

4. NÉGOCIATION SECTORIELLE

4.2 Offre globale patronale

Que l'instance de l'ASPPC rejette la proposition globale patronale présentée le 22 septembre 2015.

Que l'ASPPC invite ses syndicats locaux à faire entériner le rejet de l'offre globale patronale par leur assemblée générale.

5. PERSPECTIVE DE LA NÉGOCIATION SECTORIELLE

Que l'instance de l'ASPPC mandate le comité de négociation pour négocier avec le CPNC dans le but d'en arriver à une entente de principe satisfaisante, sur la base des orientations suivantes :

a) Faire des gains significatifs dans chacun des thèmes de notre cahier de négociation : précarité; tâche et organisation du travail; rémunération et appartenance à l'enseignement supérieur; consolidation du réseau. Conséquemment, la partie syndicale ne renonce pas à la demande d'ajout de ressources lors de la présente ronde de négociation;

b) La partie syndicale ne démontrera de l'ouverture au principe de la réallocation de ressources existantes qu'aux trois conditions suivantes :

    - la partie patronale consent à des avancées significatives sur les points énumérés en a), incluant spécifiquement un ajout de ressources;
    - les lettres d'entente sur les garanties doivent être maintenues;

- la partie patronale doit réallouer une partie des ressources des colonnes D (FNEEQ) et C (FEC).

6. INFORMATION ET MOBILISATION

6.2 Prochaines actions

Que les syndicats de l'ASPPC demandent à leur CA de mandater leur DG et leur DÉ de prendre des mesures afin que les demandes patronales, qui auraient pour effet de nuire à l'institution ou à la qualité de l'enseignement, soient retirées ou modifiées.

REGROUPEMENT CÉGEP – 8 et 9 octobre 2015 (Centre des congrès - Lévis)

12. NÉGOCIATION

12.1 Rapport de table centrale

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour faire valoir l'importance de consulter les assemblées générales avant qu'une entente de principe sur les objets de table centrale ne soit intervenue.

12.2 Information et mobilisation

Que le regroupement cégep adopte le projet de plan d'action en réaction à une loi spéciale (mesures d'exception).

Que le regroupement cégep mandate le comité de stratégie de faire les représentations auprès du CCSPP pour élaborer, avant le 1er jour de la grève, un plan d'action, en collaboration avec le Front commun, anticipant les démarches à suivre pour entreprendre la grève comme réponse à une loi spéciale.

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour demander que les itinéraires des manifestations organisées par le Front commun ne soient pas déclarés.

REGROUPEMENT CÉGEP – 6 novembre 2015 (Conseil central de Québec Chaudière-Appalaches - Québec)

3. RELATIVITÉ

Que le regroupement cégep invite ses syndicats à rencontrer les DG, les DE et les DRH de leur collège afin que ces derniers fassent connaître au MEESR et au Conseil du trésor leur appui quant à un rangement 23 pour les enseignantes et les enseignants de cégep.

4. RÉACTION À LA DIRECTIVE DE LA FÉDÉRATION DES CÉGEPS CONCERNANT LA REPRISE DES ACTIVITÉS EN LIEN AVEC LA GRÈVE

Que le regroupement cégep exige que l'ensemble des tâches prévues lors des journées de grève ne soient pas reprises.

Que le regroupement cégep fasse les représentations nécessaires pour faire prévaloir sa position.

ASPPC – 7 novembre 2015 (Hôtel Pur - Québec)

3.2 Suite de la négociation

RECOMMANDATION #1

Que, dans la perspective de relancer la négociation, l'ASPPC accepte de réallouer des ressources pour répondre à des demandes syndicales sans que cela n'affecte la création de postes, tout en préservant les effets de la CI actuelle.

RECOMMANDATION #2

Que, dans la perspective de gains à la faveur des enseignantes et des enseignants à statut précaire, l'ASPPC recommande aux syndicats d'aller en consultation, avec un retour le 20 novembre sur l'introduction d'une période d'assistance professionnelle formelle au terme de laquelle les enseignantes et les enseignants non permanents améliorent significativement leurs conditions d'emploi.

REGROUPEMENT CÉGEP – 22 novembre 2015 (Centre des congrès - Québec)

2. NÉGOCIATION TABLE CENTRALE

2.3 Mobilisation et information

a) Que le regroupement cégep de la FNEEQ invite le Front commun à tenir ses trois jours de grève au plus tard le 11 décembre 2015.

   Que le regroupement cégep de la FNEEQ invite le Front commun à préparer une consultation des assemblées générales en vue d'obtenir des mandats de grève générale illimitée à exercer en Front commun, et ce, en tenant compte de la conjoncture de la négociation.

   Que la FNEEQ invite l'ensemble des organisations syndicales à affirmer que, dans l'éventualité où le gouvernement du Québec adopte une loi spéciale, la poursuite de la grève peut constituer un geste de désobéissance civile légitime.

b) Que le regroupement cégep de la FNEEQ appelle l'ensemble de ses membres à participer à la manifestation organisée par la Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics (Coalition main rouge) du 28 novembre prochain.

c) Que les représentantes et les représentants de la FNEEQ au CCSPP soient mandatés pour y défendre :

   que les syndicats du Front commun organisent des actions en appui aux groupes communautaires, étudiants, etc. qui exercent des moyens de pression les 1er, 2 et 3 décembre 2015.

d) Que le regroupement cégep demande à la CSN de cibler, dans des interventions et actions publiques, les porteurs de dossiers scolaires et sociaux du Conseil des ministres, en les enjoignant à se commettre sur l'enjeu de l'éducation et des négociations syndicales en cours,

ainsi que sur l'arsenal répressif que le PLQ est en train de mettre en place contre le Front commun, soit, par ordre de priorité stratégique : Hélène David, François Blais, Lucie Charlebois, Stéphanie Vallée, Francine Charbonneau, Kathleen Weil, etc.

ASPPC – 28 et 29 novembre 2015 (Hôtel Fairmont Le Reine Elizabeth - Québec)

2. Négociation sectorielle

Que l'ASPPC exige de la partie patronale, pour permettre la poursuite de la négociation, le retrait des demandes coordonnées nationalement déjà retirées à d'autres tables.

Que l'instance de l'ASPPC soit ajournée jusqu'à midi le 30 novembre, avec un arrêt de minuit à 6 h. L'avis de convocation pourra être envoyé d'ici 23 h aujourd'hui et à partir de 5 h jusqu'à midi le 30 novembre, sinon, la réunion sera levée.

ASPPC – 10 décembre 2015 (Centre Mont-Royal - Montréal)

3. Négociation sectorielle

3.1 Entente de principe

Que l'ASPPC recommande l'adoption de l'entente de principe entre le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC) intervenue le 7 décembre 2015.

Que la proposition soit laissée sur table jusqu'à survienne une entente de principe à la table centrale.

REGROUPEMENT CÉGEP – 11 décembre 2015 (Hôtel Bonaventure - Québec)

5. INFORMATION ET MOBILISATION

5.1 Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour convaincre le Front commun d'envoyer un message clair aux tables sectorielles du Soutien cégep et des PNE pour dénoncer les demandes patronales inacceptables, dont celle relative au regroupement de services.

5.2 Que le regroupement cégep, dans l'éventualité d'un défi d'une loi spéciale, appuie la mise en place, dans les syndicats locaux, des mécanismes suivants:

- Faire signer une lettre de renonciation à des gains individuels si la loi comprend des pénalités sur l'ancienneté;
- Signer des formulaires d'autorisation de prélèvements bancaires pour les cotisations syndicales si la loi spéciale empêche le prélèvement des cotisations syndicales lorsqu'une rémunération est versée;
- Collectiviser les pénalités et les amendes.

6. CONSULTATIONS DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Que le regroupement cégep recommande que la consultation des assemblées générales se fasse simultanément sur les deux ententes de principe (table centrale et table sectorielle) et que les résultats soient comptabilisés de façon distincte.

REGROUPEMENT CÉGEP – 21 décembre 2015 (Hôtel Omni Mont-Royal - Montréal)

2. NÉGOCIATION

2.1 Entente de principe de la table centrale

- Que le regroupement cégep recommande aux assemblées générales l'acceptation de l'entente de principe sur les enjeux de la table centrale.
- Que le retour de consultation sur l'entente de la table centrale se fasse au plus tard le 5 février 2016 et que les résultats soient acheminés à l'adresse courriel ariane.bilodeau@csn.qc.ca.

ASPPC – 7 janvier 2016 (Centre Mont-Royal - Montréal)

2. Négociation sectorielle

2.1 Entente de principe

Que l'ASPPC recommande l'adoption de l'entente de principe entre le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC) intervenue le 7 décembre 2015.

REGROUPEMENT CÉGEP – 12 et 13 mai 2016 (Hôtel Holiday Inn Select, Montréal)

10. Négociation

10.1 Clause à clause

Dans le cas où le CPNC refuserait de respecter l'entente de principe, notamment relativement aux ressources réallouées à la formation continue, que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour avertir les représentantes et les représentants patronaux, que les syndicats seront mandatés pour dénoncer les projets de répartition 2016-2017 et pour exiger l'application des paramètres de la convention collective 2010-2015.

REGROUPEMENT CÉGEP – 26 mai 2016 (Hôtel Marriott Château Champlain, Montréal)

3. Négociation

3.1 Clauses de la convention collective

Que le regroupement cégep recommande à ses syndicats de signer les clauses de la convention collective 2015-2020 soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

Annexe 3 : Suivi des recommandations du dernier bilan

Cette section reprend les recommandations adoptées par le regroupement cégep les 8 et 9 septembre 2011 à la suite de la négociation 2009-2011 et en vue de la négociation de la convention collective 2010-2015, et elle fait le suivi factuel de leur traitement.

1) ***Que le regroupement cégep examine rapidement le sens des mandats démocratiques ainsi que les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement.***

Cette recommandation a mené à des travaux du regroupement et a fait l'objet d'un document intitulé *Négociation dans les secteurs public et parapublic : un processus complexe – Document de réflexion* et présenté à la réunion du regroupement cégep des 8 et 9 novembre 2012 et également lors de la formation sur la négociation de février 2014.

2) ***Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour demander à ce dernier de se pencher, à l'occasion des discussions relatives au bilan CSN de la négociation, sur l'influence qu'a exercée la dynamique générale des pourparlers à la table centrale, surtout en ce qui a trait au dossier des hausses salariales et au moment où l'entente de principe a été conclue, sur la confiance des syndiqué-es du secteur public à l'endroit du processus de renouvellement de leur convention collective et sur leur mobilisation.***

Notons tout d'abord qu'il n'y a pas eu de bilan du CCSPP-CSN en 2010. Les actions relatives aux hausses salariales sont exposées dans le suivi de la recommandation 9. Concernant le moment où l'entente de principe est intervenue, il faut reconnaître que, outre le fait d'avoir déploré que nous n'ayons pas pu consulter les membres rapidement au moment des ententes, notre capacité d'empêcher que des partenaires concluent un règlement de leur côté est elle aussi fort limitée. La conséquence que cette situation pourrait avoir sur la confiance des syndiqué-es n'a pas fait l'objet de débats particuliers au CCSPP.

3) ***Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep se penche sur la pertinence de procéder ou non à des votes distincts sur les ententes de principe des tables centrale et sectorielles.***

La création de l'alliance avec la FEC-CSQ disposait un peu de cette question. Il aurait été impossible, compte tenu du fonctionnement actuel des structures, de tenir des votes conjoints des deux fédérations sur la table centrale en ASPPC. Le débat sur cette question s'est fait au moment de l'entente sectorielle. Le 10 décembre 2015, les délégué-es de l'ASPPC ont choisi de recommander l'adoption de l'entente de principe de la table sectorielle, mais d'attendre l'entente de table centrale avant de consulter les assemblées générales. Par la suite, il a été choisi au regroupement cégep du 11 décembre 2015 de consulter les assemblées générales sur les deux ententes simultanément. C'est finalement au regroupement cégep du 21 décembre 2015 que les délégué-es ont choisi de recommander l'entente de la table centrale aux assemblées générales.

4) ***Qu'au cours de la prochaine négociation, le comité de stratégie se tienne systématiquement informé des positions et du degré de mobilisation des autres fédérations lors des rencontres du CCSPP.***

Ces échanges d'information ont eu lieu à tous les CCSPP. C'est à la lumière de ces échanges que les fédérations sont en mesure de constater le degré de mobilisation ainsi que le développement et les avancées de la négociation des trois autres fédérations. Ces constats orientent les réflexions sur la mobilisation. De plus, les réunions du CCSPP ont permis de mesurer le niveau de mobilisation des autres membres du Front commun. Encore là, les constats ont orienté la réflexion sur la mobilisation nationale.

En plus de s'enquérir du degré de mobilisation, les porte-parole des fédérations se tiennent constamment informés du déroulement aux autres tables : tendances des patrons, retrait de demandes patronales afin d'exiger la même chose pour tous, maintien de certaines demandes entre les fédérations, changement de rythme de la négociation, partage de stratégies qu'elles soient syndicales ou patronales, etc. Ces échanges ont été beaucoup plus soutenus pour 2015 que lors de la négociation de 2010.

5) ***Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep mène une réflexion sur le sens de la dissidence, ses incidences ainsi que les pratiques à convenir en de telles circonstances.***

Cette recommandation a mené à des travaux du regroupement et a fait l'objet d'un document intitulé *Solidarité dissidence et ralliement – Document de réflexion* présenté à la réunion du regroupement cégep des 23 et 24 mai 2013, ainsi que lors de la formation sur la négociation de février 2014.

6) ***Que le regroupement cégep détermine, à l'aube de la prochaine négociation, sa position en ce qui concerne la diffusion des résultats des votes des assemblées générales en tenant notamment compte de l'impact que cela peut avoir sur le sens et le résultat d'un vote lorsqu'il se tient au début ou à la fin de la période de consultation ainsi que de la capacité réelle des syndicats à empêcher cette diffusion compte tenu du développement des réseaux sociaux.***

La stratégie de diffusion des résultats des votes de grève a été exposée au regroupement cégep du 3 septembre 2015. Le regroupement cégep a accepté la stratégie de diffusion des résultats proposée dans la perspective de créer un rapport de force plus important. La FNEEQ a donc compilé et diffusé les résultats.

Il en a été de même pour les votes sur les ententes de principe. Étant donné le fonctionnement et l'instantanéité des médias sociaux, et pour assurer une compilation et une diffusion égales des résultats, il a été décidé que la FNEEQ les compilerait et les diffuserait sur son site Internet.

7) ***Que la FNEEQ poursuive sa stratégie consistant à travailler à long terme sur certains dossiers afin de maximiser les chances d'obtenir des résultats concrets par rapport à ceux-ci lors de la prochaine négociation.***

Dans ce domaine, plusieurs travaux ont été réalisés. Certains de ces travaux sont directement en lien avec des mandats découlant de la convention collective, d'autres représentent des travaux sur des dossiers parallèles. L'ensemble de ces travaux ont permis la formulation de demandes et la construction de l'argumentaire afin de les défendre. En voici quelques exemples:

- Travaux sur les étudiantes et les étudiants aux besoins particuliers découlant de l'article 2-2.00;
- Travaux sur la formation continue;
- Travaux sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- Travaux sur les faibles effectifs;
- Suivi serré de l'état des mises en disponibilité pour démontrer le coût de la sécurité d'emploi;
- Le dossier entrepris depuis très longtemps qui a finalement été réglé en négociation concerne notre rangement au sein de la relativité salariale;
- Soins infirmiers : l'enseignement, départage de stages à supervision directe (enseignement clinique) et indirecte, portrait de formation, internégo pour attribuer les ressources, permis d'avoir un portrait très clair;
- Techniques lourdes de la santé : stages à supervision indirecte avec très petit ratio;
- CI Musique;
- Scolarité.

8) Que les représentantes et les représentants de la FNEEQ au Comité national de rencontre chargés de travailler sur le dossier de la formation continue tiennent compte de l'expérience des travaux ayant mené au portrait de la profession enseignante et de la stratégie patronale en ayant découlé.

Les travaux concernant la formation continue ont permis d'étayer nos demandes et de construire un argumentaire qui démontrait que les tâches étaient les mêmes qu'au régulier. Ces travaux ont servi pour la présente négociation en vue de faire progresser les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de la formation continue.

9) Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour faire valoir l'importance de travailler à long terme sur le dossier des augmentations salariales.

Outre les travaux de relativité qui ont mené au rangement 23 des enseignantes et des enseignants de cégep, différents travaux ont porté sur la recherche d'indices sur lesquels pourraient se baser les augmentations salariales à la table centrale. Ces indices, ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients ont été présentés au CCSPP et au regroupement cégep à l'automne 2013.

Voici les modèles explorés dans le cadre de ses travaux :

- Indexation des salaires à l'indice des prix à la consommation (IPC);
- Indexation des salaires au prix d'un produit précis;
- Indexation des salaires à l'indice des gains hebdomadaires moyens;
- Indexation des salaires au produit intérieur brut (PIB);
- Indexation des salaires à l'indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne;

- Indexation des salaires en tentant compte du coefficient de GINI;
- Indexation des salaires selon la mesure du panier de consommation.

Ces différents travaux n'ont pas trouvé écho après la formation du Front commun. Les demandes salariales de la table centrale se sont harmonisées avec les partenaires du Front commun.

Par-delà les demandes communes des augmentations salariales à la table centrale, il y a eu entente au Front commun pour demander qu'un volet des augmentations salariales soit calculé selon le taux horaire en montant fixe pour favoriser les bas salarié-es du Front commun.

10) Que le regroupement cégep se penche sur l'utilisation optimale des réseaux sociaux à l'aube de la prochaine période de renouvellement de la convention collective.

Des efforts soutenus ont été faits pour mieux nous positionner sur les réseaux sociaux. Par contre, il n'y a pas eu de réflexion en regroupement sur une stratégie relative à l'utilisation de ces derniers. Le CCSPP a engagé Nellie Brière, spécialiste en communication, pour s'occuper uniquement des réseaux sociaux, de leur déploiement et de leur utilisation optimale. Le CCSPP a affecté Renaud Poirier St-Pierre, conseiller à l'information, à la FNEEQ pour l'appuyer dans les communications. Notons également que les éléments suivants ont été mis sur pied : le groupe Facebook *Cégep FNEEQ en négo*, le site internet *Profsennego.org* de l'ASPPC, ainsi que le portail *Entre nos mains* destiné aux quatre fédérations des secteurs public et parapublic de la CSN.

11) Que le regroupement cégep se penche sur la pertinence de mettre sur pied, en appui au comité de négociation et de mobilisation, une structure qui permettrait aux RLI et RLA des syndicats locaux de développer une meilleure cohésion sur le plan de la mobilisation.

La CSN a mis au point une toute nouvelle structure Relais/Réso pour remplacer la structure RLI/RLA dela précédente ronde de négociation. La nouvelle structure a été présentée par le CCSPP lors de rencontres de formation dans les treize conseils centraux au printemps 2014. Dans cette nouvelle structure, le « Relais » est la personne responsable au syndicat local de l'action et de l'information et le « Réso » est la personne responsable des opérations au syndicat local. Le regroupement, quant à lui, ne s'est pas penché sur la question.

12) Que le regroupement cégep relance dès maintenant la réflexion sur la pertinence, pour les syndicats locaux, de constituer un fonds de grève en vue de la prochaine négociation.

Cette recommandation a mené à des travaux du regroupement et a fait l'objet d'un document intitulé *Un fonds de grève local un élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation – Document de réflexion* et présenté à la réunion du regroupement cégep des 20 et 21 octobre 2011 ainsi que lors de la formation sur la négociation de février 2014.

13) Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour souligner, au moment de procéder au bilan CSN de la négociation, la nécessité d'améliorer la concertation politique au sein du Front commun, notamment sur les plans de la mobilisation, de la stratégie de communication et de la synchronisation des tables sectorielles entre elles ainsi qu'avec la table centrale.

Rappelons qu'il n'y a pas eu de bilan du CCSPP pour la négociation de 2010. Pour ce qui est des travaux faits dans le sens de la recommandation, il en est question dans le suivi des recommandations 2, 4 et 11.

14) Que le regroupement cégep maintienne sa position en faveur d'un Front commun le plus large possible en prévision de la prochaine négociation du secteur public tout en réclamant la mise en place d'une coordination politique plus efficace au sein de ce dernier.

La FNEEQ a fait des représentations au CCSPP afin d'aller dans le sens de cette recommandation. Il y a eu formation d'un Front commun auquel la FIQ et la FAE ont choisi de ne pas se joindre.

La CSN, la FTQ et le SISP ont signé un *Protocole de solidarité* ainsi qu'un *Protocole de fonctionnement du Front commun*. Le *Protocole de solidarité* établissait les balises concernant le respect mutuel ainsi que le non-maraudage pendant la période de négociation. De son côté, celui sur le fonctionnement prévoyait entre autres le fonctionnement à la table centrale et à la table sectorielle, pour permettre une coordination politique plus serrée, et a notamment favorisé des sorties publiques et politiques plus cohérentes. Le CCSPP a pris la décision très tôt de partager les cahiers de table sectorielle en plus d'une présentation entre les fédérations qui le composent. Les fédérations ont ainsi échangé sur le contenu des demandes sur et la hauteur monétaire de ces dernières en tentant de chiffrer leur importance relative. Des rapports fréquents ont été fait sur l'avancement des négociations sectorielles. Le protocole encourageait la coordination des demandes sectorielles et de celles pouvant favoriser l'établissement de tables sectorielles communes. Pour notre part, nous sommes allés assez loin sur le plan de la table sectorielle en créant une alliance de l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep, l'ASPPC, qui a tenu jusqu'à la signature de la convention collective.

15) Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour faire valoir auprès du CCSPP l'importance d'avoir plus fréquemment des discussions stratégiques approfondies, et ce, en vue d'une meilleure compréhension des réalités de chacune des fédérations.

C'est la raison d'être du CCSPP. Des rencontres plus fréquentes et systématiques ont eu lieu. De plus, des rapports des tables sectorielles et de la table centrale y étaient faits. Entre les rencontres du CCSPP, les porte-parole et les représentantes et les représentants politiques des fédérations se tenaient informés des développements qui survenaient. Pour plus de précision sur ce point, il faut aussi lire le suivi de la recommandation 4.

16) Que le regroupement cégep utilise le bilan de la négociation 2009-2011 comme base de référence pour élaborer la stratégie de négociation de la prochaine convention collective.

Le regroupement, de même que le comité de négociation et le comité de stratégie, en ont tenu compte pour la négociation de 2015. Il faut comprendre que le regroupement est souverain et se gouverne selon la conjoncture changeante et qu'il compose avec les nouvelles réalités de ses syndicats.

17) Que le comité du bilan de la négociation fasse une analyse des sujets suivants aux fins de recommandations :

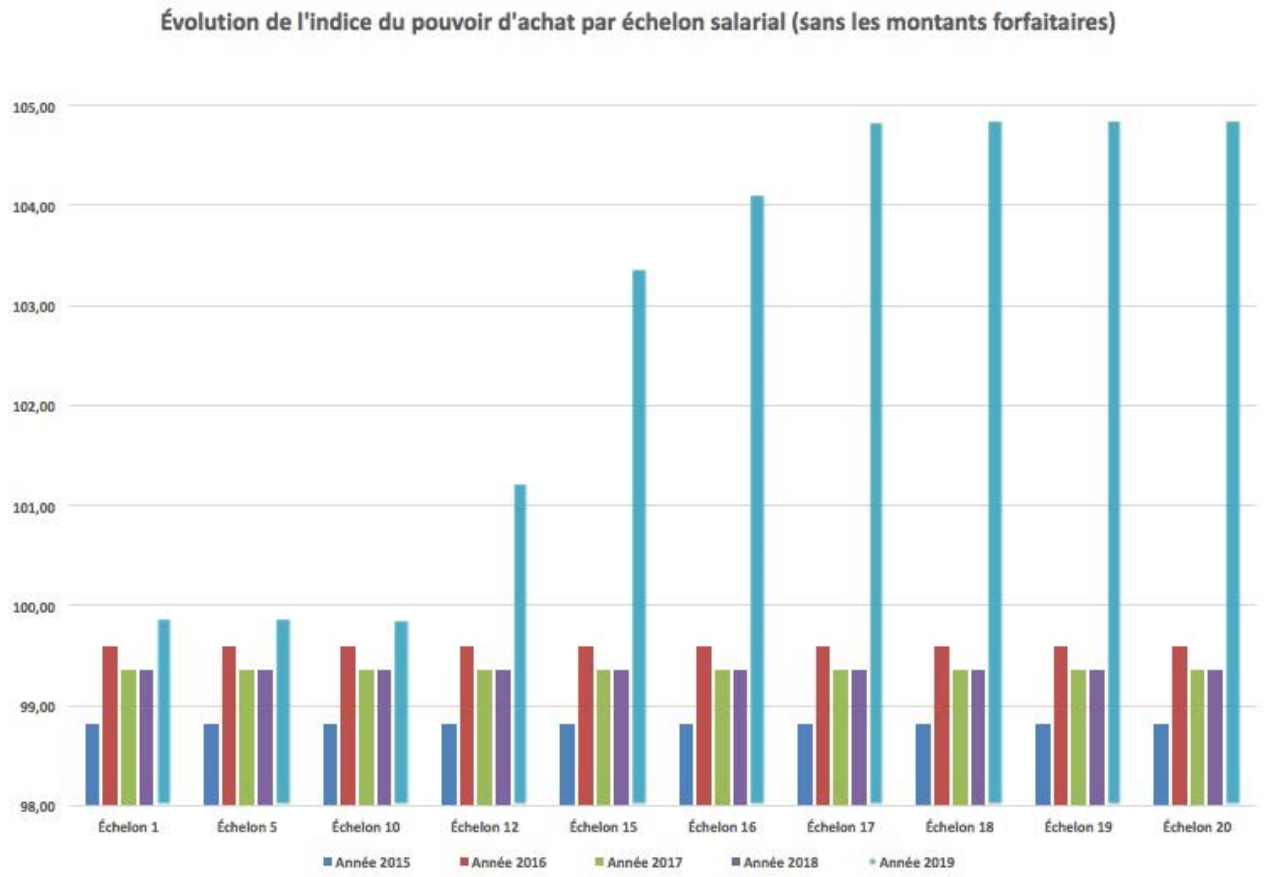
- ***les problèmes de la mobilisation à la FNEEQ;***
- ***le problème de la qualité des outils de mobilisation;***
- ***le manque d'information donnée aux étudiants et aux parents;***
- ***la stratégie du gouvernement, notamment le choix d'une entente en été, et la façon de la contrer.***

Afin de donner suite à ces recommandations, un ajout faisant état des travaux en ce sens a été fait au bilan de la négociation 2010-2015 en octobre 2011.

Annexe 4 : Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial

Sans les montants forfaitaires

Année	Échelon 1	Échelon 5	Échelon 10	Échelon 12	Échelon 15	Échelon 16	Échelon 17	Échelon 18	Échelon 19	Échelon 20
2015	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91
2016	99,70	99,70	99,70	99,70	99,70	99,70	99,70	99,70	99,70	99,70
2017	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45
2018	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45
2019	99,96	99,96	99,95	101,31	103,46	104,20	104,94	104,94	104,94	104,95



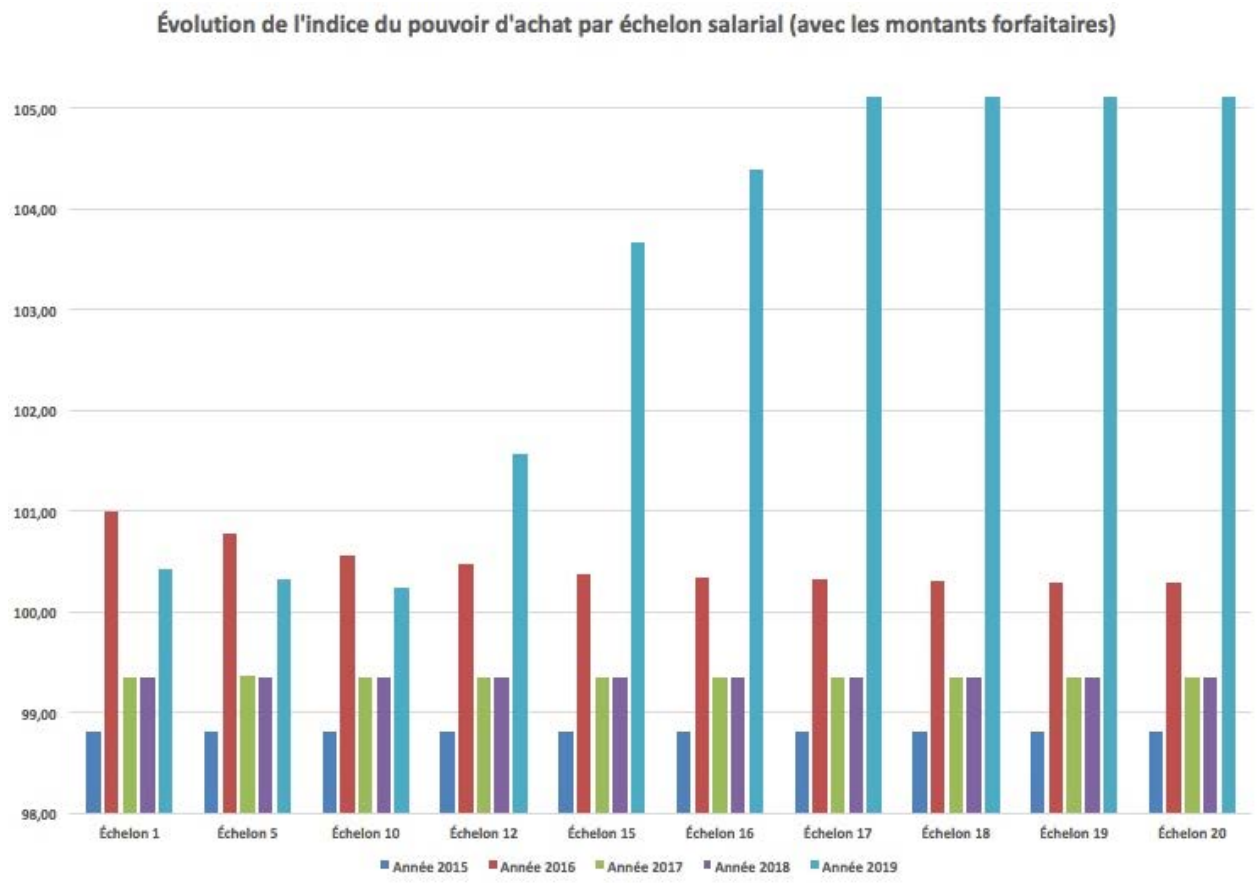
(fig. 9)

Annexe

Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial

Avec les montants forfaitaires

Année	Échelon 1	Échelon 5	Échelon 10	Échelon 12	Échelon 15	Échelon 16	Échelon 17	Échelon 18	Échelon 19	Échelon 20
2015	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91	98,91
2016	101,09	100,88	100,66	100,58	100,48	100,44	100,41	100,40	100,39	100,38
2017	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45
2018	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45	99,45
2019	100,51	100,43	100,34	101,67	103,77	104,50	105,22	105,22	105,22	105,22



(fig. 10)

Note méthodologique

Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial (sans les montants forfaitaires)

Le tableau *Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial (sans les montants forfaitaires)* évalue le pouvoir d'achat au 31 décembre de chaque année en prenant en compte l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Québec (IPC), selon l'Institut de la statistique du Québec, et la majoration des échelles salariales. Pour les années 2015 et 2016, l'IPC calculé est de 1,1 % pour 2015 et de 0,7 % pour 2016. Pour les années 2017, 2018 et 2019, l'IPC projeté est de 2 % (cible de la Banque du Canada). Pour l'année 2015, le salaire de départ inclut l'ajustement de 1 % au 31 mars 2015 tel que prévu par la clause 6-4.07 de la convention collective 2010-2015.

L'indice = 100 au 1er janvier 2015. Si l'indice est en dessous de 100, cela indique une baisse du pouvoir d'achat. Si l'indice est au-dessus de 100, cela indique une augmentation du pouvoir d'achat.

Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial (avec les montants forfaitaires)

Le tableau *Évolution de l'indice du pouvoir d'achat par échelon salarial (avec les montants forfaitaires)* évalue le pouvoir d'achat au 31 décembre de chaque année en prenant en compte l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Québec (IPC) selon l'Institut de la statistique du Québec et la majoration des échelles salariales. Pour les années 2015 et 2016, l'IPC calculé est de 1,1 % pour 2015 et de 0,7 % pour 2016. Pour les années 2017, 2018 et 2019, l'IPC projeté est de 2 % (cible de la Banque du Canada). Pour l'année 2015, le salaire de départ inclut l'ajustement de 1 % au 31 mars 2015 tel que prévu par la clause 6-4.07 de la convention collective 2010-2015.

Rémunération additionnelle (6-4.07 de la convention collective de 2015-2020)

Pour l'année 2016, un montant forfaitaire de 547,89 $ a été ajouté. Pour l'année 2019, un montant de 219,16 $, soit 75 % du montant prévu (292,21 $), a été ajouté. Seulement 75 % du montant est pris en compte étant donné que la rémunération additionnelle sera versée du premier avril 2019 au 31 mars 2020 et que nous calculons l'indice du pouvoir d'achat par échelon jusqu'au 31 décembre 2019.

L'indice = 100 au 1er janvier 2015. Si l'indice est en dessous de 100, cela indique une baisse du pouvoir d'achat. Si l'indice est au-dessus de 100, cela indique une augmentation du pouvoir d'achat.

Sources :

Institut de la statistique du Québec :
http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/comparaisons-economiques/interprovinciales/chap11.pdf

Banque du Canada

Annexe 5 : Faits saillants du sondage auprès des membres au sujet de la négociation 2015

FNEEQ – regroupement cégep

Le sondage ayant été distribué par les syndicats locaux, il est impossible de savoir exactement à combien de personnes il l'a été au total. Nous avons obtenu 928 réponses au sondage aux membres sur un potentiel de 17 700 et 65 réponses au sondage aux délégué-es en provenance des 46 syndicats du regroupement cégep.

Il est par ailleurs d'ores et déjà admis que le taux de réponse est très faible et que ce sondage n'est pas probabiliste. Par contre, certaines réponses au sondage nous permettent de conclure à une grande diversité dans le profil des répondants (âge, ancienneté, genre, provenance géographique, statut, position quant à la grève avant le début de la négociation), nous donnant ainsi un outil intéressant, malgré ses limites, pour recenser des éléments nouveaux.

Dit autrement, il s'agit d'un sondage non probabiliste, et il peut être hasardeux d'en tirer des conclusions, cependant le comité s'est saisi des problèmes soulevés afin de procéder à l'analyse dans le présent bilan et en a tenu compte lors de l'élaboration des recommandations qui ont été soumises aux membres.

Expression des résultats par question

Nous présentons ici les tableaux reflétant la répartition des réponses aux questions qui nous ont paru avoir de l'importance pour notre analyse. Tous les résultats ont été examinés, mais nous ne présentons pas les réponses qui ne donnaient pas prise à l'analyse.

Répartition de l'appréciation du cahier de demandes sectorielles		
Très insatisfait	33	4,04 %
Insatisfait	94	11,51 %
Indifférent	182	22,28 %
Satisfait	418	51,16 %
Très satisfait	90	11,02 %

Répartition de l'appréciation du cahier de demandes du Front commun		
Très insatisfait	59	7,24 %
Insatisfait	112	13,74 %
Indifférent	176	21,60 %
Satisfait	375	46,01 %
Très satisfait	93	11,41 %

Répartition de l'appréciation des résultats sur les salaires (incluant la relativité)		
Très insatisfait	108	13,14 %
Insatisfait	152	18,49 %
Indifférent	171	20,80 %
Satisfait	293	35,64 %
Très satisfait	98	11,92 %

Répartition de l'appréciation de la diminution des coefficients pour HP et PES et de la CI maximale		
Très insatisfait	74	9,05 %
Insatisfait	124	15,16 %
Indifférent	122	14,91 %
Satisfait	249	30,44 %
Très satisfait	126	15,40 %
NSP	123	15,04 %

Répartition de l'appréciation de la réallocation		
Très insatisfait	61	7,49 %
Insatisfait	78	9,58 %
Indifférent	152	18,67 %
Satisfait	206	25,31 %
Très satisfait	117	14,37 %
NSP	200	24,57 %

Répartition de l'appréciation de la ressource EESH		
Très insatisfait	102	12,59 %
Insatisfait	113	13,95 %
Indifférent	152	18,77 %
Satisfait	148	18,27 %
Très satisfait	79	9,75 %
NSP	216	26,67 %

Répartition de l'appréciation de la possibilité du rattachement de la FC au régulier		
Très insatisfait	64	7,88 %
Insatisfait	77	9,48 %
Indifférent	136	16,75 %
Satisfait	191	23,52 %
Très satisfait	165	20,32 %
NSP	179	22,04 %

Répartition de l'appréciation des gains faits pour les précaires		
Très insatisfait	26	3,19 %
Insatisfait	49	6,01 %
Indifférent	124	15,21 %
Satisfait	265	32,52 %
Très satisfait	222	27,24 %
NSP	129	15,83 %

Répartition de l'appréciation des résultats du sectoriel		
Très insatisfait	54	6,60 %
Insatisfait	136	16,63 %
Indifférent	151	18,46 %
Satisfait	309	37,78 %
Très satisfait	110	13,45 %
NSP	58	7,09 %

Répartition de l'appréciation des résultats généraux		
Très insatisfait	68	8,25 %
Insatisfait	172	20,87 %
Indifférent	196	23,79 %
Satisfait	332	40,29 %
Très satisfait	56	6,80 %

Répartition de la connaissance des consultations menées (ex. Consultations sur le cahier de demandes sectorielles)		
Aucune	22	2,67 %
Quelques-unes	257	31,19 %
Plusieurs	321	38,96 %
Toutes	224	27,18 %

Répartition de la perception sur la suffisance de ces consultations		
NSP	93	11,36 %
Suffisant	543	66,30 %
Non suffisant	183	22,34 %

Répartition de la satisfaction à l'égard des chandails *FNEEQ en négo*		
Très insatisfait	100	12,18 %
Insatisfait	65	7,92 %
Indifférent	158	19,24 %
Satisfait	196	23,87 %
Très satisfait	211	25,70 %
NSP	91	11,08 %

Répartition de la satisfaction à l'égard des chandails CSN		
Très insatisfait	100	12,38 %
Insatisfait	71	8,79 %
Indifférent	180	22,28 %
Satisfait	86	10,64 %
Très satisfait	70	8,66 %
NSP	301	37,25 %

Répartition de la satisfaction à l'égard des macarons *Profs en négo*		
Très insatisfait	90	10,98 %
Insatisfait	71	8,66 %
Indifférent	173	21,10 %
Satisfait	191	23,29 %
Très satisfait	224	27,32 %
NSP	71	8,66 %

Répartition de la satisfaction à l'égard des foulards FNEEQ		
Très insatisfait	138	16,91 %
Insatisfait	96	11,76 %
Indifférent	178	21,81 %
Satisfait	161	19,73 %
Très satisfait	116	14,22 %
NSP	127	15,56 %

Répartition de la satisfaction à l'égard des tuques CSN		
Très insatisfait	127	15,70 %
Insatisfait	78	9,64 %
Indifférent	181	22,37 %
Satisfait	105	12,98 %
Très satisfait	96	11,87 %
NSP	222	27,44 %

Répartition de la satisfaction à l'égard des affiches et autocollants		
Très insatisfait	78	9,56 %
Insatisfait	69	8,46 %
Indifférent	204	25,00 %
Satisfait	225	27,57 %
Très satisfait	171	20,96 %
NSP	69	8,46 %

Répartition de la participation aux actions locales		
Aucune	73	8,87 %
Quelques-unes	283	34,39 %
Plusieurs	321	39,00 %
Toutes	146	17,74 %

Répartition de la participation à la manifestation du 3 octobre		
Non	529	64,51 %
Oui	291	35,49 %

Répartition de l'évaluation de l'impact du report des 3 jours de grève		
Très négatif	155	18,97 %
Négatif	127	15,54 %
Neutre	273	33,41 %
Positif	182	22,28 %
Très positif	80	9,79 %

Répartition de l'appréciation de l'information		
Très insatisfait	47	5,76 %
Insatisfait	101	12,38 %
Indifférent	102	12,50 %
Satisfait	356	43,63 %
Très satisfait	210	25,74 %

Répartition de l'appréciation des sorties publiques du Front commun		
Très insatisfait	57	7,01 %
Insatisfait	129	15,87 %
Indifférent	248	30,50 %
Satisfait	306	37,64 %
Très satisfait	73	8,98 %

Répartition de l'appréciation de l'effet de l'alliance sur la négociation et la mobilisation		
Très négatif	17	2,11 %
Négatif	25	3,11 %
Neutre	76	9,44 %
Positif	219	27,20 %
Très positif	236	29,32 %
NSP	232	28,82 %

Répartition de l'appréciation de l'effet du Front commun sur la négociation et la mobilisation		
Très négatif	24	3,04 %
Négatif	42	5,32 %
Neutre	84	10,63 %
Positif	254	32,15 %
Très positif	251	31,77 %
NSP	135	17,09 %

Annexe 6 : Faits saillants du sondage auprès des délégué-es au regroupement cégep au sujet de la négociation 2015

FNEEQ – regroupement cégep

Le sondage ayant été distribué par les syndicats locaux, il est impossible de savoir exactement à combien de personnes il l'a été au total. Nous avons obtenu 928 réponses au sondage aux membres sur un potentiel de 17 700 et 65 réponses au sondage aux délégués en provenance des 46 syndicats du regroupement cégep.

Il s'agit d'un sondage non probabiliste, et il peut être hasardeux d'en tirer des conclusions, cependant le comité s'est saisi des problèmes y étant soulevés afin de procéder à l'analyse dans le présent bilan et en a tenu compte lors de l'élaboration des recommandations qui ont été soumises aux membres.

Expression des résultats par question

Nous présentons ici les tableaux reflétant la répartition des réponses aux questions en omettant celles qui permettraient l'identification des répondants.

Pendant combien d'année avez-vous été membre de votre comité exécutif ?		
1 ans ou moins	7	24,13 %
2 ans	2	6,89 %
3 ans	3	10,34 %
4 ans	3	10,34 %
5 ans	3	10,34 %
6 ans et plus	11	37,93 %

Pendant combien d'année avez-vous été délégué de votre syndicat au regroupement cégep ?		
1 ans ou moins	5	20 %
2 ans	3	12 %
3 ans	2	8 %
4 ans	3	12 %
5 ans	3	12 %
6 ans et plus	9	36 %

Bilan de la négociation 2009-2011

Avez-vous participé au bilan de la négociation 2009-2011 ?		
oui	19	31,7 %
non	41	68,3 %

Les recommandations suivantes du bilan ont été réalisées au regroupement:

- relancer dès maintenant la réflexion sur la pertinence, pour les syndicats locaux, de constituer un fonds de grève en vue de la prochaine négociation. (20 et 21 octobre 2011)
- examiner le sens des mandats démocratiques ainsi que les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement (8 et 9 novembre 2012)
- mener une réflexion sur le sens de la dissidence, ses incidences ainsi que les pratiques à convenir en de telles circonstances. (23 et 24 mai 2013)
- déterminer sa position en ce qui concerne la diffusion des résultats des votes des assemblées générales (3 septembre 2015)
- se pencher sur la pertinence de procéder ou non à des votes distincts sur les ententes de principe des tables sectorielle et centrale. (11 décembre 2015)

Vous avez participé aux réunions du regroupement cégep pour combien de ces sujets ?		
1	6	10,5 %
2	18	31,6 %
3	11	19,3 %
4	9	15,8 %
5	13	22,8 %

De façon générale avez-vous l'impression que les recommandations du dernier bilan de la négociation ont été appliquées ?		
oui	25	42,4 %
non	20	33,9 %
ne s'applique pas	14	23,7 %

Formation sur la négociation qui a eu lieu à Shawinigan en février 2014

Avez-vous participé à la formation qui a lieu à Shawinigan en février 2014?		
oui	23	37,7 %
non	38	62,3 %

Si oui, quelle est votre appréciation de la formation sur la négociation et des documents qui ont été produits à cette occasion?		
très insatisfait	4	17,4 %
insatisfait	6	26,1 %
indifférent	3	13 %
satisfait	7	30,4 %
très satisfait	3	13 %

Cahiers de demandes syndicales déposés le 30 octobre 2014

Le cahier de demandes sectorielles comprenait plus de 100 demandes, dont certaines constituaient des solutions précises à certains problèmes. On aurait pu choisir de présenter seulement des problèmes ou des problématiques et laisser le comité de négociation, alimenté par le regroupement et les assemblées générales, négocier avec le CPNC pour trouver des solutions. Selon vous, le prochain cahier devrait contenir :		
seulement des solutions	11	18,6 %
principalement des solutions	31	52,5 %
principalement des problèmes ou des problématiques	18	30,5 %
seulement des problèmes ou des problématiques	0	0 %

De façon générale, quel a été le niveau d'appropriation du cahier de demandes sectorielles par les membres de votre syndicat ?		
très faible	2	3,3 %
faible	7	11,5 %
moyen	21	34,3 %
élevé	28	45,9 %
très élevé	3	4,9 %

Quelle est votre d'appréciation de l'utilité du cahier de demandes sectorielles pour mobiliser les membres de votre syndicat ?		
très peu utile	2	3,3 %
peu utile	9	14,8 %
moyennement utile	14	23 %
utile	22	36,1 %
très utile	14	23 %

Quelle est votre appréciation globale du cahier de demandes sectorielles sur les conditions de travail propres aux profs du collégial ?		
très insatisfait	1	1,6 %
insatisfait	16	26,2 %
indifférent	11	18 %
satisfait	29	47,5 %
très satisfait	4	6,6 %

Quelle est votre appréciation du cahier de demandes du Front commun sur les salaires, la retraite et les droits parentaux ?		
très insatisfait	2	3,3 %
insatisfait	8	13,1 %
indifférent	12	19,7 %
satisfait	31	50,8 %
très satisfait	8	13,1 %

Résultats de la négociation à la table centrale

En tenant compte :

- des demandes syndicales initiales (4,5% de hausse par année pour 3 ans, la relativité salariale doit être traitée à part de la négociation)
- des positions patronales initiales (3% de hausse sur 5 ans, récupérations pour la retraite et les droits parentaux, la relativité salariale fait partie de la négociation)
- et des résultats obtenus pour les salaires:

  2015: forfaitaire de 540$ par ETC
  2016: hausse à l'échelle de 1,5%
  2017: hausse à l'échelle de 1,75%
  2018: hausse à l'échelle de 2%
  2019: forfaitaire de 229$ par ETC
  relativité salariale incluant le rangement 23: hausse variant de 2,5% à 7,63% selon les échelons

Quel est votre niveau de satisfaction de l'entente sur les salaires, incluant la relativité salariale ?		
très insatisfait	9	15 %
insatisfait	17	28,3 %
indifférent	10	16,7 %
satisfait	18	30 %
très satisfait	6	10 %

Selon vous, est-ce qu'on aurait pu avoir plus ?		
oui	28	45,9 %
non	20	32,8 %
ne sais pas	13	21,3 %

Est-ce que l'inclusion de la relativité salariale à la négociation sur les salaires a été une bonne décision ?		
oui	27	44,3 %
non	25	41 %
ne sais pas	9	14,8%

Sur la retraite, le résultat de la négociation est le suivant :

- L'âge pour avoir accès à une rente sans pénalité actuarielle passe de 60 ans à 61 ans à compter de 2019.
- Un critère d'accessibilité à la retraite sans pénalité actuarielle s'ajoute à compter de 2019 : à partir de 60 ans, lorsque l'âge et les années de service totalisent 90.
- La pénalité actuarielle passe de 4% à 6% par année à compter de 2020 pour les personnes qui prennent leur retraite avec pénalité actuarielle.
- Possibilité de cotiser jusqu'à 40 ans de service et de bénéficier d'une rente totalisant 80% du salaire.

Est-ce que ces concessions sont acceptables ?		
oui	30	49,2 %
non	21	34,4 %
ne sais pas	10	16,4 %

Aurait-il été préférable de ne pas faire de concession, mais d'avoir moins pour les salaires ?		
oui	4	6,8 %
non	41	69,5 %
ne sais pas	14	23,7 %

Aurait-il été préférable de faire plus de concessions, mais d'avoir plus pour les salaires ?		
oui	4	6,9 %
non	39	67,2 %
ne sais pas	15	25,9 %

Résultats à la table sectorielle

Les parties ont convenu, à la table sectorielle, de faire une réallocation des ressources obtenues à la négociation de 2010. Cela a produit les effets suivants:

- Modifications à la CI:
  - le coefficient du HP est de 1,75 au lieu de 1,9 pour 4 préparations ou plus, mais les ressources pour les nombreuses préparations ont été maintenues;
  - le coefficient des PES est de 0,07 au lieu de 0,08 pour les PES excédant 415, ce qui s'est accompagné d'une diminution des ressources pour les PES de 203 ETC à 108ETC pour le réseau;
  - la CI maximale est de 85 au lieu de 88, ce qui s'est accompagné d'un ajout de 55 ETC pour le réseau.
- Garantie minimale de coordination: elle passe de 5,5 ETC à 6 ETC. Ceci s'est accompagné d'un ajout de ressource de 7,5 ETC pour le réseau.

- Formation continue(FC): Il y a un ajout 83,15 charges à la FC à la FNEEQ, la possibilité de rattacher les profs de la FC à des départements du régulier et de former un comité de sélection unique pour l'enseignement régulier et la FC.

Par ailleurs, les parties ont convenu d'améliorations pour les profs à statut précaire :

- possibilité d'une offre générale de service (OGS),
- l'assurance-traitement est versé jusqu'à concurrence de 104 semaines, selon la valeur du contrat que l'enseignant-e aurait n'eut été son invalidité,
- Les enseignant-es non permanent-es ont le droit de refuser un ajout à leur charge.

Le ministère a annoncé qu'il ajoute 10 M$ par année, hors convention, jusqu'en 2020 pour l'engagement d'enseignantes et d'enseignants afin de mettre en place des mesures visant l'amélioration de la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH)

Concernant la CI (diminution des coefficients pour HP et PES, mais diminution de la CI maximale), quel est votre niveau de satisfaction?		
très insatisfait	10	16,4 %
insatisfait	15	24,6 %
indifférent	13	21,3 %
satisfait	13	21,3 %
très satisfait	6	9,8 %
ne sais pas	4	6,6 %

Concernant la réallocation des ressources des PES vers la CI maximale, la garantie de coordination et la Formation continue, quel est votre niveau de satisfaction ?		
très insatisfait	12	19,7 %
insatisfait	10	16,4 %
indifférent	12	19,7 %
satisfait	18	29,5 %
très satisfait	6	9,8 %
ne sais pas	3	4,9 %

Concernant les ressources hors convention obtenues pour les EESH, quel est votre niveau de satisfaction ?		
très insatisfait	13	21,3 %
insatisfait	19	31,1 %
indifférent	12	19,7 %
satisfait	12	19,7 %
très satisfait	4	6,6 %
ne sais pas	1	1,6 %

Concernant la possibilité de rattachement des profs de la FC aux départements de l'enseignement régulier, quel est votre niveau de satisfaction ?		
très insatisfait	5	8,2 %
insatisfait	5	8,2 %
indifférent	20	32,8 %
satisfait	16	26,2 %
très satisfait	11	18 %
ne sais pas	4	6,6 %

Concernant l'amélioration des conditions de travail pour les profs à statut précaire (possibilité d'OGS, possibilité de refus d'un ajout de charge, versement de l'assurance-traitement durant 104 semaines au prorata du contrat), quel est votre niveau de satisfaction ?		
très insatisfait	2	3,3 %
insatisfait	4	6,6 %
indifférent	14	23 %
satisfait	21	34,4 %
très satisfait	15	24,6 %
ne sais pas	5	8,2 %

De façon générale, quel est votre niveau de satisfaction des résultats au sectoriel?		
très insatisfait	9	14,8%
insatisfait	18	29,5%
indifférent	10	16,4%
satisfait	15	24,6%
très satisfait	8	13,1%
ne sais pas	1	1,6%

Selon vous, est-ce qu'on aurait pu avoir plus?		
oui	27	44,3%
non	17	27,9%
ne sais pas	17	27,9%

Résultat global de la négociation

De façon générale, en tenant compte des résultats à la table centrale et à la table sectorielle, quel est votre niveau de satisfaction?		
très insatisfait	9	14,8%
insatisfait	14	23%
indifférent	8	13,1%
satisfait	25	41%
très satisfait	5	8,2%

Consultation du regroupement

Au cours de la négociation, le regroupement a été formellement consulté sur les éléments suivants :

- Le cadre stratégique et les objectifs de la négociation à la table centrale, incluant la perspective de former un Front commun (septembre et octobre 2013)
- Les enjeux de la négociation à la table sectorielle (30-31 janvier 2014)
- L'analyse de la conjoncture sectorielle (16-17 avril 2014)
- Les demandes de table centrale (avril, mai et septembre 2014)
- La formation d'une alliance sectorielle avec la FEC/CSQ (octobre 2013, août et octobre 2014)
- Les demandes de table sectorielle (août et octobre 2014)
- Le rejet des dépôts patronaux comme base de règlement (janvier 2015)
- Les plans d'action (automne 2014, hiver 2015, printemps 2015, automne 2015)
- Les orientations au sujet de certaines demandes sectorielles (janvier et février 2015)
- Le mandat, donné au comité de négociation, d'obtenir des gains significatifs dans chaque thème du cahier de demandes et de négocier en mode exploratoire (avril, septembre 2015)

- La planification de la grève (avril 2015)
- La perspective de résister à une loi spéciale (juin, septembre, novembre 2015)
- Le mandat de grève (septembre 2015)
- Le rejet de l'offre globale du CPNC du 22 septembre 2015 (septembre 2015)
- Le mandat, donné au comité de négociation, de négocier dans le but d'en arriver à une entente satisfaisante s'il y a des gains significatifs dans chaque thème du cahier de demande et de se montrer ouvert à la réallocation des ressources selon certaines conditions (septembre 2014)
- L'acceptation de la réallocation des ressources (novembre 2015)
- Le report des jours de grève prévus au début du mois de décembre (novembre 2015)
- La demande faite au CPNC de retirer leurs demandes coordonnées de recul (fin novembre 2015)
- Les ententes de principe aux tables centrale et sectorielle (décembre 2015 et janvier 2016)

Avez-vous participé à ces consultations?		
aucune	3	4,9%
quelques-unes	15	24,6%
plusieurs	23	37,7%
toutes	20	32,8%

Le regroupement a-t-il consulté pour tous les sujets prévus dans ses règles de fonctionnement? (l'analyse de la conjoncture et le cadre stratégique, le cahier de demandes, tout arrêt de travail et l'entente de principe incluant la protocole de retour au travail, le cas échéant)		
oui	46	78%
non	13	22%
ne sais pas	0	0%

Considérez-vous que le regroupement a été suffisamment consulté?		
oui	27	45%
non	29	48,3%
ne sais pas	4	6,7%

Le comité de stratégie a-t-il respecter le mandat qui lui avait été confié en acceptant l'entente de principe de table sectorielle?		
oui	27	45,8%
non	21	35,6%
ne sais pas	11	18,6%

Le CCSPP a-t-il respecté le mandat qui lui avait été confié en acceptant de faire une contre-proposition le 17 novembre 2015?		
oui	20	33,3%
non	23	38,3%
ne sais pas	17	28,3%

Le CCSPP a-t-il respecté le mandat qui lui avait été confié en acceptant l'entente de principe à la table centrale?		
oui	25	42,4%
non	21	35,6%
ne sais pas	13	22%

Y a-t-il d'autres éléments sur lesquels vous auriez voulu être consultés?		
oui	27	45%
non	21	35%
ne sais pas	12	20%

Le déroulement des réunions du regroupement et de l'ASPPC

Quel est votre niveau de satisfaction de la présidence des réunions de l'ASPPC, qui était faite par une personne externe?		
très insatisfait	0	0%
insatisfait	2	3,3%
indifférent	4	6,7%
satisfait	25	41,7%
très satisfait	25	41,7%
ne sais pas	4	6,7%

Quel a été, durant la période de négociation, votre niveau de satisfaction de la présidence du regroupement, qui est faite par la personne responsable politique?		
très insatisfait	12	20%
insatisfait	12	20%
indifférent	4	6,7%
satisfait	18	30%
très satisfait	11	18,3%
ne sais pas	3	5%

Quel est votre niveau d'appréciation des débats en ASPPC?		
très insatisfait	2	3,4%
insatisfait	11	18,6%
indifférent	9	15,3%
satisfait	24	40,7%
très satisfait	10	16,9%
ne sais pas	3	5,1%

Quel a été votre niveau d'appréciation des débats au regroupement cégep durant la période de négociation?		
très insatisfait	5	8,3%
insatisfait	10	16,7%
indifférent	15	25%
satisfait	19	31,7%
très satisfait	8	13,3%
ne sais pas	3	5%

Mobilisation

Quel a été votre appréciation des outils de mobilisation suivants :

Chandails « Profs en négo »		
très insatisfait	2	3,3%
insatisfait	2	3,3%
indifférent	5	8,2%
satisfait	18	29,5%
très satisfait	29	47,5%
ne s'applique pas	5	8,2%

Chandails CSN « Entre nos mains »		
très insatisfait	6	9,8%
insatisfait	5	8,2%
indifférent	12	19,7%
satisfait	23	37,7%
très satisfait	10	16,4%
ne s'applique pas	5	8,2%

Macarons « Profs en négo »		
très insatisfait	0	0%
insatisfait	4	6,6%
indifférent	11	18%
satisfait	18	29,5%
très satisfait	27	44,3%
ne s'applique pas	1	1,6%

Foulards FNEEQ		
très insatisfait	9	14,8%
insatisfait	10	16,4%
indifférent	16	26,2%
satisfait	17	27,9%
très satisfait	8	13,1%
ne s'applique pas	1	1,6%

Tuques CSN		
très insatisfait	8	13,3%
insatisfait	7	11,7%
indifférent	17	28,3%
satisfait	10	16,7%
très satisfait	13	21,7%
ne s'applique pas	5	8,3%

Affiches et autocollants		
très insatisfait	3	4,9%
insatisfait	8	13,1%
indifférent	10	16,4%
satisfait	25	41%
très satisfait	15	24,6%
ne s'applique pas	0	0%

Mobilisation

Quelle est votre appréciation de la structure de parrainage/marrainage mise en place par le comité de négociation?		
très insatisfait	0	0%
insatisfait	3	5%
indifférent	20	33,3%
satisfait	22	36,7%
très satisfait	15	25%

Votre syndicat a-t-il participé à des actions locales (tintamarres, occupation de bureaux/corridors de la direction, correction dans des lieux publics, actions au CA, boycottage de comité, distribution de tracts, etc.)?		
aucune	0	0%
quelques-unes	9	14,8%
plusieurs	25	41%
toutes	27	44,3%

Est-ce que ces actions ont été utiles?		
oui	50	82%
non	4	6,6%
ne sais pas	7	11,5%

Est-ce qu'on aurait dû avoir des actions plus concertées où tous les syndicats de profs de cégep font la même chose au même moment?		
oui	35	58,3%
non	13	21,7%
ne sais pas	12	20%

La manifestation nationale du 3 octobre 2015 organisée par le Front commun

Quelle est votre appréciation du niveau de participation des membres de votre syndicat à cette manifestation?		
très insatisfait	2	3,3%
insatisfait	5	8,3%
indifférent	9	15%
satisfait	20	33,3%
très satisfait	24	40%

Quelle est votre appréciation du niveau de participation des membres du Front commun à cette manifestation?		
très insatisfait	0	0%
insatisfait	1	1,7%
indifférent	8	13,3%
satisfait	22	36,7%
très satisfait	29	48,3%

Est-ce qu'elle a été utile?		
oui	48	80%
non	6	10%
ne sais pas	6	10%

Est-ce qu'une seule manifestation nationale a été suffisante?		
oui	4	6,7%
non	40	66,7%
ne sais pas	16	26,7%

Concernant les journées de grève de l'automne 2015

Quelle est votre appréciation de l'aide que la structure régionale de mobilisation (CRM, SAMVR) a apportée à votre syndicat pour organiser la grève?		
très insatisfait	0	0%
insatisfait	7	11,7%
indifférent	8	13,3%
satisfait	17	28,3%
très satisfait	28	46,7%

Quelle est votre appréciation de la qualité de la communication entre, d'une part, la FNEEQ et la CCSPP et, d'autre part, la structure régionale de mobilisation?		
très insatisfait	1	1,6%
insatisfait	14	23%
indifférent	19	31,1%
satisfait	20	32,8%
très satisfait	7	11,5%

Comment évaluez-vous l'impact de la grève tournante par région sur le déroulement de la négociation?		
très négatif	2	3,3%
négatif	6	10%
aucun impact	5	8,3%
positif	35	58,3%
très positif	12	20%

Selon vous, la grève est-elle survenue au bon moment de la négociation?		
oui	46	75,4%
non	7	11,5%
ne sais pas	8	13,1%

Pensez-vous que le Front commun aurait obtenu un meilleur règlement si ses syndicats avaient fait un plus grand nombre de jours de grève?		
oui	44	72,1%
non	7	11,5%
ne sais pas	10	16,4%

Selon vous, quel a été l'impact des trois jours de grève qui étaient prévus au début du mois de décembre 2015 sur la mobilisation?		
très négatif	35	57,4%
négatif	10	16,4%
indifférent	7	11,5%
positif	6	9,8%
très positif	3	4,9%

Quel a été l'impact de la mobilisation sur le résultat global de la négociation?		
très négatif	0	0%
négatif	2	3,3%
indifférent	6	9,8%
positif	25	41%
très positif	26	42,6%
ne sais pas	2	3,3

Information

Quelle est votre appréciation de l'information que vous avez reçue au cours de la négociation?		
très insatisfait	6	9,8%
insatisfait	11	18%
indifférent	6	9,8%
satisfait	28	45,9%
très satisfait	10	16,4%

Quelle a été votre appréciation des Infos-négo du Front commun?		
très insatisfait	1	1,6%
insatisfait	4	6,6%
indifférent	14	23%
satisfait	27	44,3%
très satisfait	15	24,6%

Quelle a été votre appréciation des Infos-négo de la FNEEQ et de l'ASPPC?		
très insatisfait	2	3,3%
insatisfait	3	4,9%
indifférent	11	18%
satisfait	29	47,5%
très satisfait	16	26,2%

Quelle a été votre appréciation des rapports de table de l'ASPPC?		
très insatisfait	2	3,3%
insatisfait	7	11,5%
indifférent	12	19,7%
satisfait	24	39,3%
très satisfait	16	26,2%

Quelle a été votre appréciation de la traduction anglaise des documents produits?		
très insatisfait	0	0%
insatisfait	3	5,1%
indifférent	0	0%
satisfait	2	3,4%
très satisfait	4	6,8%
ne s'applique pas	50	84,7

Réseaux sociaux

Étiez-vous membre du groupe Facebook Cégep FNEEQ en négo?		
oui	49	80,3%
non	12	19,7%

Quel est votre niveau d'appréciation des publications et discussions de ce groupe?		
détesté	2	3.8%
pas apprécié	9	17,3%
indifférent	10	19,2%
apprécié	24	46,2%
très apprécié	7	13,5%

Devrait-on ouvrir un groupe semblable à la prochaine négociation?		
oui	45	77,6%
non	6	10,3%
ne sais pas	7	12,1%

L'ASPPC a ouvert, assez tardivement, le site web profsennego.org. Avez-vous consulté ce site?		
jamais	14	23,3%
quelques fois	25	41,7%
souvent	12	20%
assez souvent	9	15%

Quel est votre niveau d'appréciation des publications de ce site?		
détesté	1	1,9%
pas apprécié	3	5,7%
indifférent	19	35,8%
apprécié	25	47,2%
très apprécié	5	9,4%

Devrait-on ouvrir un site web semblable à la prochaine négociation?		
oui	38	62,3%
non	3	4,9%
ne sais pas	20	32,8%

Sorties publiques

De façon générale, comment avez-vous apprécié les sorties publiques des représentants politiques du Front commun?		
détesté	8	13,1%
pas apprécié	17	27,9%
indifférent	12	19,7%
apprécié	21	34,4%
très apprécié	3	4,9%

Alliances

De façon générale, selon vous, l'alliance sectorielle entre la FNEEQ/CSN et la FEC/CSQ a eu quel effet sur la négociation et la mobilisation?		
très négatif	0	0%
négatif	1	1,6%
aucune effet	2	3,3%
positif	31	50,8%
très positif	26	42,6%
ne sais pas	1	1,6%

De façon générale, selon vous, l'alliance en Front commun a eu quel effet sur la négociation et la mobilisation?		
très négatif	1	1,6%
négatif	4	6,6%
aucun effet	5	8,2%
positif	30	49,2%
très positif	20	32,8%
ne sais pas	1	1,6%

Annexe 7 : Bilans des syndicats locaux

FNEEQ – regroupement cégep

Parmi les 46 syndicats qui composent le regroupement cégep, 17 bilans locaux ont été transmis au comité du bilan pour ses travaux.

Parmi ces 17 bilans, 11 syndicats ont demandé à ce que leur bilan local soit annexé au bilan du regroupement.

Ces syndicats sont des collèges :

- Abitibi-Témiscamingue
- Ahuntsic
- Édouard-Montpetit
- Jonquière
- Lionel-Groulx
- Maisonneuve
- Marie-Victorin
- Montmorency
- Sherbrooke
- St-Jérôme
- Vanier

Abitibi-Témiscamingue

Syndicat des enseignantes et enseignants du CÉGEP de l'Abitibi-Témiscamingue

BILAN LOCAL DU SEECAT DE LA NÉGOCIATION 2015-2020

L'entente de principe qui a été présentée à l'Assemblée générale du SEECAT en conclusion à la dernière négociation a fait l'objet d'un rejet sans équivoque, et le mandat a été donné à l'exécutif d'inscrire sa dissidence sur le résultat. Par conséquent, il est clair que le bilan du processus de la négociation et de son résultat fera état d'un certain nombre de doléances. Le sentiment exprimé par l'Assemblée générale lors des discussions à ce sujet est que les insatisfactions formulées dans le bilan de la précédente négociation de la convention collective (2010-2015), ayant mené au rejet des ententes et à l'inscription d'une dissidence sur le résultat, n'ont pas donné lieu à des changements significatifs lors de la présente négociation, en particulier sur les plans du fonctionnement démocratique des instances et de la marge de manœuvre du comité de négociation. Malgré le constat que le dernier bilan n'a pas semblé permettre de corriger de façon satisfaisante les problèmes dont il faisait état, nous espérons que ce bilan local permettra de mieux comprendre et de mettre en perspective ce second vote dissident en autant de négociations du SEECAT avec la FNEEQ, ainsi que d'aplanir les difficultés vécues dans une perspective d'amélioration de ses liens avec la fédération.

Une partie de ce présent bilan, celle qui touche plus spécifiquement le fonctionnement des instances de la FNEEQ, de la CSN et de l'ASPPC est issue des réflexions des membres de l'exécutif du SEECAT qui ont participé à la dernière ronde de négociations, mais ces préoccupations ont été partagées, au fil des assemblées générales, avec les membres. Les parties concernant le jugement porté sur les ententes de principe sont issues des positions prises en assemblée générale, et sont, par conséquent, le reflet des positions exprimées par les membres du SEECAT.

FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE

Le SEECAT a manifesté à plusieurs reprises un certain inconfort quant au fonctionnement des instances de la FNEEQ. Le comité de révision des statuts de la FNEEQ a même été saisi d'un certain nombre de propositions visant à rendre plus acceptable le fonctionnement démocratique de la fédération pour les membres du syndicat local, mais ces propositions n'ont, malheureusement, pas trouvé leur chemin jusqu'au plancher des instances qui auraient pu en traiter. En effet, le fonctionnement horizontal et participatif du SEECAT, où l'Assemblée est souveraine et les élus sont des porte-parole de ses volontés, avec une marge de manœuvre limitée au strict minimum, se heurte souvent au fonctionnement beaucoup plus vertical de la FNEEQ. Les points principaux d'inconfort sont les suivants :

La présidence des instances de la FNEEQ

Dans la culture du SEECAT, la présidence est neutre, et son rôle est exclusivement celui de permettre aux débats de se faire selon les règles, dans l'ordre et l'harmonie, autant que possible. Ce rôle a été celui de la présidence lors des instances de l'ASPPC, et le SEECAT a grandement apprécié cette neutralité. Le fait que la présidence des instances de la FNEEQ soit assumée par une personne élue à l'exécutif a été, de façon presque constante, une source de malaise chez les membres du SEECAT. En effet, il semble que la FNEEQ ait accepté

une dérive importante de son code de procédure, en permettant à la présidence d'intervenir de façon constante dans les décisions et les débats tenus sur le plancher. En cela, elle ne respecte pas le code de procédure de la CSN, qui prévoit que la présidence doit laisser sa place si elle souhaite participer au débat. Cette situation, problématique en temps normal, est devenue critique durant la négociation. On a pu voir, dans le contexte où la présidence était à la fois juge et partie, des règles élémentaires de présidence être bafouées quand la position défendue par l'exécutif de la FNEEQ différait de celle exprimée au micro par les personnes déléguées. Au regroupement cégep, tout comme dans une moindre mesure dans les autres instances FNEEQ, la présidence a, à de nombreuses reprises, utilisé sa position pour s'arroger des tours de parole, du temps de parole et surtout, fait fi de son obligation d'impartialité soit pour neutraliser ou pour réorienter un débat qui allait contre les positions de l'exécutif ou du comité de négociation. Des manifestations d'impatience, d'exaspération envers certaines personnes déléguées ont même été exprimées par moment, ce qui est absolument inacceptable venant d'une présidence d'assemblée, et ont contribué, selon nous, à une dégradation du climat lors des délibérations, toutes les personnes intervenant au micro n'étant pas reçues de façon égale et neutre par la présidence. L'ensemble de ces façons de faire a été une source de frustration importante durant la négociation, et le SEECAT souhaite que la FNEEQ se penche rapidement sur cet aspect de son fonctionnement pour régler ce problème.

Le processus démocratique

Comme on l'a vu, le problème de neutralité de la présidence a des répercussions sur le climat et la façon dont les débats se sont faits durant la négociation. En effet, il a souvent paru, pour l'exécutif du SEECAT, que certaines positions et décisions sur des enjeux majeurs étaient prises avant même que les instances ne soient convoquées, et que tout était mis en œuvre pour que ces décisions soient celles qui ressortent de l'instance, peu importe les arguments apportés par les personnes déléguées sur le plancher. L'ordre du jour était souvent construit pour laisser peu de place aux questions litigieuses, réservant de larges plages à des personnes invitées pour parler de sujets périphériques, alors que des points beaucoup plus pressants et primordiaux se voyaient relégués à la fin de l'ordre du jour. L'assemblée se voyait ainsi infantilisée dans ses délibérations, et les membres qui s'exprimaient dans un autre sens que celui de la proposition de l'exécutif se voyaient souvent servir une longue réponse visant à discréditer un point de vue divergent, et à ramener les déléguées et les délégués dans le « droit chemin ». La plupart du temps, les débats étaient ainsi tués dans l'œuf, et la position apportée par l'exécutif était votée à la majorité. Des décisions primordiales pour le déroulement de la négociation ont, par un tel fonctionnement, été prises sur le plancher du regroupement cégep, et ont souvent été empêchées de se rendre jusqu'aux assemblées générales des syndicats locaux. On peut penser à celle de privilégier la réallocation des ressources, qui est, pour nous, un exemple parfait de ce fonctionnement vertical au sein duquel nous avons le plus grand mal à fonctionner. Nous voulons saluer, dans ce bilan, plusieurs membres de syndicats locaux qui ont persisté, malgré la résistance et même l'exaspération souvent palpable déployée à leur endroit par des membres de l'exécutif de la FNEEQ, à faire valoir leur analyse de la situation et à tenter de faire avancer une vision divergente mais néanmoins essentielle et qui, l'histoire semble déjà le démontrer, s'est avérée lucide.

Le fonctionnement de la négociation – marge de manœuvre et consultations finales

De la même façon que lors de la précédente négociation (2010-2015), l'assemblée générale du SEECAT a déploré fortement le défaut du comité de négociation de l'ASPPC de consulter les assemblées générales pour déterminer les mandats et le cours de la négociation, ainsi que son résultat final. Le bilan de la dernière négociation mentionnait pourtant explicitement qu'il fallait « que le comité de stratégie fasse tout en son pouvoir pour assurer en tout temps la transparence du processus de négociation et le contrôle de cette

dernière par les assemblées et le regroupement »[1]. Or, le SEECAT considère que le regroupement ne peut se substituer aux assemblées générales sur les questions centrales de la négociation, et que certaines d'entre elles auraient dû être soumises à la consultation de l'ensemble des membres, du début de la négociation jusqu'à la toute fin de celle-ci. Parmi ces décisions prises sans mandat de la base on trouve, comme on l'a mentionné plus haut, la décision de mettre la réallocation des ressources au centre de la négociation, mais également les modalités de répartition de la restructuration des échelles salariales et du rangement 23. De façon plus importante encore, c'est au moment de la signature de l'entente de principe par le comité de négociation que le non-respect des mandats donnés par les assemblées aurait dû faire l'objet d'une consultation. Les plus grands irritants pour les membres du SEECAT ont été l'abandon des demandes sur l'autonomie professionnelle et l'amputation de 37.5 ETC au volet 1, tout comme l'absence de gains significatifs (ce qualificatif à lui seul aurait dû justifier une consultation des AG) pour chacun des enjeux du cahier de demandes en échange de la réallocation des ressources. Selon l'assemblée du SEECAT, le comité de négociation a outrepassé ses mandats de façon importante, et la recommandation du dernier bilan sur la transparence du processus et le contrôle de cette dernière par les AG n'a pas été respectée.

À la table centrale, ce sont la contre-proposition salariale (contrairement à ce qui avait été recommandé par le regroupement cégep déjà en février 2010), ainsi que le retrait de jours de grève pourtant dûment votés qui ont suscité le plus grand mécontentement de la part des membres du SEECAT.

Finalement, le SEECAT constate que le mouvement syndical a, encore une fois, accepté d'inscrire sa négociation dans le calendrier fixé par le gouvernement, calendrier qui désavantage systématiquement le mouvement en plaçant les moments clés de la négociation dans des moments où la mobilisation est plus difficile à conserver, et l'inscrit dans une précipitation qui oblige souvent à court-circuiter la consultation de la base. Il serait temps d'amorcer une réflexion sur cet aspect crucial de la négociation, et nous pensons que le caractère exceptionnel de la mobilisation aurait pu, cette fois-ci, justifier un ralentissement des travaux pour permettre d'aller chercher des mandats auprès des membres.

Ententes de principe et leur médiatisation

La signature des ententes de principe a encore une fois, en définitive, mis un terme à la négociation, et leur médiatisation par les représentantes et les représentants de la CSN a signifié la fin de toute possibilité de maintenir ou d'accentuer la mobilisation. Autrement dit, alors qu'on prétend que les assemblées générales sont libres de se prononcer en faveur ou contre l'entente de principe signée par leur comité de négociation, elles ont dans les faits à y adhérer ou à désavouer un comité qui s'est déjà commis en leur nom. Cela est encore accentué par le fait que l'annonce de la signature s'est accompagnée, cette fois-ci, de grandes manifestations de satisfaction quant à son contenu dans les médias, avant même que les membres aient pu en prendre connaissance. La CSN a fait preuve d'un grand manque de respect pour le processus démocratique en présumant la satisfaction de ses membres, ainsi que leur degré de mobilisation, et cela a grandement choqué l'Assemblée générale du SEECAT. Les membres ont déjà exprimé, lors du bilan de la précédente négociation, leur désir de pouvoir se prononcer sur le texte de l'entente de principe avant que les membres des comités de négociation ne la paraphent. Une telle façon de faire serait un excellent moyen de savoir si l'entente est réellement satisfaisante pour les membres, de mesurer le degré de mobilisation et de décider s'il est possible d'aller chercher plus de gains.

MOBILISATION ET RÉSULTATS DE LA NÉGOCIATION

[1] Fneeq -CSN (2011). Bilan de la négociation 2009-2011. Regroupement cégep, p. 35, http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/fr/2011-10-25-Bilan-negociation-2009-2011.pdf (Consulté le 21 janvier 2016).

Table sectorielle

Le jugement de l'Assemblée générale du SEECAT sur l'entente de principe sectorielle a été transmis à la FNEEQ après que ses membres se soient prononcés sur celle-ci le 16 décembre 2015. Il a alors été recommandé à la FNEEQ par les membres que le comité de négociation retourne à la table de négociation, étant donné que l'entente présentée était jugée inacceptable. Les points d'insatisfaction qui justifiaient le verdict du SEECAT étaient nombreux, et, aucune amélioration ne leur ayant été apportée, ils ont justifié le rejet de l'entente de principe et la résolution d'inscrire notre dissidence sur le résultat final. Voici les éléments soulignés par les membres :

- L'absence de reconnaissance financière du rangement 23 avant 2019 : on nous présente comme un gain de négociation pour 2015-2020 des sommes qui ne seront touchées qu'à la fin de la convention. Qui plus est, l'entente prévoit que les enseignantes et enseignants classés aux plus bas échelons ne verront pas leur salaire bonifié comme celui des échelons supérieurs alors qu'aucune consultation sur les modalités de cette application n'a été tenue.

- La grande place laissée au rapport de force des exécutifs avec les directions locales : de nombreux aspects de la nouvelle convention, dont certains d'une grande importance en termes de ressources et de conditions de travail ne sont pas balisés par la convention et ne font pas l'objet d'une entente au niveau national. Les exécutifs sont donc responsables d'assurer l'application des termes d'une convention collective dont l'interprétation reste à baliser, en sachant que les tribunaux d'arbitrage sont débordés et que les directions ont des directives claires de la Fédération des cégeps pour décider aussi unilatéralement que possible de l'utilisation des nouvelles ressources. Nous avons vu, avec la suite des choses, que les gains que devaient représenter les nouvelles ressources pour les EESH et les charges à la Formation continue, entre autres, avaient été souvent détournés par les directions de collèges, et servaient à d'autres fins que celles qui avaient été déterminées durant la négociation, et promises par la FNEEQ lors de la tournée de consultation sur l'entente de principe. C'est en grande partie le cas au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, malgré la somme considérable d'efforts et d'énergie dépensée par l'exécutif pour obtenir les meilleurs résultats possibles dans les circonstances.

- Les pertes au volet 1 : l'Assemblée générale du SEECAT a été particulièrement choquée de l'amputation, sans mandat, de 37,5 ETC au volet 1. Il s'agit sans doute là de la plus importante faille démocratique de cette négociation sectorielle, et celle pour laquelle les réflexions du bilan de la dernière négociation (2010-2015) ont le plus failli à redresser la barre. En effet, le mandat d'améliorer de façon significative la situation des collègues de la formation continue a demandé non seulement un sacrifice élevé, celui de 37,5 postes accessibles au régulier pour des profs précaires, mais n'a pas forcément, et c'est le cas au cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, permis l'ouverture de charges à la formation continue. Il s'agit donc, selon nous, d'une perte nette de postes permanents difficiles à justifier par la contrepartie obtenue.

- L'absence de garanties que les ETC pour les EESH soient ajoutés aux volets 1 et 2 de la tâche pour permettre la création de postes : lors de la tournée de consultation sur l'entente de principe, les représentantes de l'exécutif de la FNEEQ ont martelé le même message que durant les derniers jours de la négociation : le volet dans lequel les activités seraient inscrites déterminerait l'ouverture de postes.
  La proposition de faire inscrire cette obligation dans la convention a été combattue par le comité de négociation, qui assurait que cela n'était pas nécessaire, et que ce serait même dangereux. Or, dans de nombreux cégeps, dont le nôtre, les directions ont prétexté le caractère non récurrent des ressources pour surseoir à l'ouverture de postes, même quand les activités réalisées relevaient des volets 1 et 2. Devant l'impossibilité d'obtenir ce qui avait pourtant été promis par la FNEEQ (qui a par la suite précisé qu'elle espérait suffisamment d'ouvertures de postes pour simplement pallier la perte des 37.5 ETC mentionnés plus haut…), il ne reste que la voie de l'arbitrage. Comment un gain de négociation a-t-il pu

en arriver à cela? Il sera utile de prendre acte de ce résultat pour assurer un meilleur arrimage entre les gains et la réalité à l'avenir.

- Le maintien du statu quo sur l'annexe de régionalisation (III-13): le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue a une réalité particulière, qui n'est partagée par aucun autre cégep. La création de deux campus dans la région en plus du cégep de Rouyn-Noranda, s'est accompagnée d'un budget visant à permettre la régionalisation de l'enseignement collégial. Or, depuis que le SEECAT s'est joint à la FNEEQ, une méconnaissance de cette réalité a conduit les membres du comité de négociation, en 2010 comme cette fois-ci, à remettre en question sa nécessité, ce qui a semé un doute évident sur leur intérêt à la défendre, et à demander son indexation. Cette incompréhension de l'importance de cette annexe pour les membres du SEECAT a mené les représentants syndicaux à devoir convaincre non seulement le gouvernement de l'importance de la maintenir et de la bonifier, mais également à devoir mener un combat pour assurer qu'elle soit défendue par le comité de négociation de la FNEEQ. Le résultat décevant des deux dernières négos, malgré que la direction du cégep ait joint ses efforts pour demander l'indexation de l'annexe, a mené l'Assemblée générale du SEECAT à douter que cet enjeu ait reçu un traitement à la hauteur de son importance pour elle. La FNEEQ a même été jusqu'à proposer, pour obtenir sa bonification, que l'annexe soit retirée de la convention collective, après nous avoir fortement mis en garde contre cette action avant le début de la négociation. Il s'agit là d'un irritant majeur pour les membres qui doivent pallier, par une surcharge de travail, le déficit de cette enveloppe.

- Le recul que représente l'ajout de trois cégeps offrant le programme de Soins infirmiers sans ajout de ressources à l'enveloppe qui leur est dédiée, qui aura des incidences immédiates sur les conditions de travail déjà difficiles des professeures de soins infirmiers, ainsi que la médiatisation de l'entente, qui a été jugée « mensongère et malhonnête » par les membres, sont d'autres points soulevés dans la résolution du 16 décembre 2015 et qui ont mené au rejet, par l'Assemblée générale, de l'entente de principe sectorielle.

Table centrale : Mobilisation historique, résultats décevants

La participation des membres du SEECAT au mouvement a été plus importante que prévu, et le degré de mobilisation a largement dépassé les attentes, malgré que le syndicat ait toujours défendu des positions très militantes dans le passé. Le contexte de la lutte à l'austérité, ainsi que le fort appui populaire au mouvement syndical permettaient aux membres de croire que des gains significatifs pouvaient être obtenus. Plusieurs ont cru que la campagne syndicale de lutte à l'austérité, qui faisait coïncider les demandes des travailleuses et des travailleurs et leurs intérêts avec ceux du milieu communautaire et des personnes les moins favorisées de la société promettait une lutte plus large et plus politique, qui pourrait éventuellement faire reculer le gouvernement dans son entreprise de destruction des acquis sociaux. Le mandat de départ demandé par la CSN et voté par les membres était le suivant :

• Stopper l'appauvrissement des travailleuses et des travailleurs du secteur public ;
• Mettre un terme à leur retard salarial et maintenir la parité avec les autres travailleurs québécois ;
• Améliorer leurs conditions de vie en leur permettant de bénéficier de l'enrichissement collectif du Québec.

Au vu du résultat final, force est de constater que, loin de profiter d'une mobilisation sans précédent pour faire avancer les revendications visant à améliorer de façon significative le sort des plus petits salariés, la CSN a accepté une entente qui n'atteint pas, pour une vaste majorité de ses membres, le mandat voté au départ. Pire, l'entente intervenue a permis au gouvernement libéral de se vanter d'avoir réussi à faire signer au Front commun une entente négociée tout en respectant son cadre budgétaire ! Le fait que nous avons accepté de repousser l'application de la relativité salariale à la fin de la présente convention permet de redouter que le gouvernement ne s'en serve pour limiter encore les gains de la prochaine négo : il aura alors gagné deux fois avec la même mise… Plus grave encore, la signature de cette entente de principe mettait dans les faits un

terme à toute possibilité de prétendre participer activement à la lutte à l'austérité, laissant planer l'impression que le mouvement syndical s'est servi d'une lutte sociale et de l'appui de la population et des groupes communautaires pour servir ses intérêts corporatifs. Il reste encore à mesurer les dégâts que le résultat final de la négociation aura faits dans le degré de confiance en la CSN et dans la mobilisation future. Il est évident qu'on ne peut nier le véritable gain que représente, pour les profs de cégep, l'obtention du rangement 23, et les sommes considérables qui y sont liées ne peuvent être que bien reçues. Cependant, cette conclusion satisfaisante d'un dossier longtemps défendu et espéré par les membres ne peut être célébrée avec le même enthousiasme quand les personnes à plus faible salaire, que cette négociation avait pour but de défendre prioritairement, ne voient pas leur sort s'améliorer de façon significative.

D'autre part, la question du Fonds de défense professionnelle a laissé un goût amer à l'ensemble de la communauté du SEECAT. En effet, la FNEEQ-CSN a fait une campagne de séduction importante pour convaincre le SEECAT de se joindre à elle lors de la dissolution de la FAC. Le vote en sa faveur, passé à exactement 50% + 1 voix, a été motivé en partie par le fait que l'augmentation significative des contributions (presque du simple au double) était en entre autres liée à la couverture que garantit le Fonds de défense professionnelle, qui devait compenser une partie des coupes salariales subies par les membres lors de la tenue de journées de grève. L'accès à ce fonds de défense a été déterminant dans l'obtention du mandat de grève de six jours puisque ce mandat donnait accès à la couverture des membres. En décidant, sans consulter la base, de retirer des jours de grève du mandat obtenu, privant dans les faits les membres de la couverture du FDP promise, la CSN a entaché de façon durable la confiance des membres, qui ont vu leur fonds de défense local se vider, et leurs cotisations continuer d'enrichir un Fonds national dont ils savent, maintenant, qu'ils ne verront jamais la couleur. L'évaluation globale de la mobilisation lors de cette négociation est qu'une vague puissante a été harnachée pour servir une négo dont la piste d'atterrissage était déjà dessinée d'avance, et que l'on n'a pas hésité à l'assécher quand l'objectif de signer une convention négociée a été atteint. La base mobilisée a ainsi été réduite au rôle de simple majorette, qu'on fait sortir et rentrer selon les besoins du comité de négociation.

L'importance qu'avait, pour les membres, le fait de faire cette négociation en Front commun était non-négligeable. On avait l'impression que, pour une fois, la masse mobilisée et solidaire allait avoir raison d'un gouvernement déterminé à la faire reculer. Or, force est de constater que le Front commun, tel qu'il a été conçu et pratiqué cette fois-ci, n'a été aussi fort que le plus faible de ses maillons. En effet, il a suffi (du moins c'est ce qu'on nous a affirmé), de la défection de quelques syndicats pour que l'ensemble de la mobilisation se trouve brusquement stoppée et s'effondre lamentablement. Il ne restait plus qu'à prétexter cet essoufflement pour mettre fin à l'exercice et signer l'entente de principe décevante décrite plus haut.

RECOMMANDATIONS

Fonctionnement démocratique

- Que la FNEEQ revoie ses statuts pour intégrer à son fonctionnement une présidence neutre.

- Que la FNEEQ revoie son fonctionnement pour assurer que l'exécutif assume son rôle d'informer les instances de son analyse de la situation tout en laissant un véritable processus de délibération démocratique s'exercer, tant au sein du regroupement cégep que dans les assemblées générales.

- Que la FNEEQ et la CSN assurent un véritable contrôle de l'ensemble du processus de la négociation

par les assemblées générales, entre autres en assurant qu'elles soient consultées à chaque étape importante du processus (contre-proposition, modification de mandat, modification du calendrier des moyens de pression…)

- Que la FNEEQ et la CSN réfléchissent, avant la prochaine ronde de négociation, à des moyens pour prendre le contrôle du calendrier de négociation afin de favoriser la plus grande participation démocratique possible.

- Que le texte des ententes de principe soit soumis aux membres des assemblées générales avant leur signature par les comités de négociation.

Mobilisation et résultats de la négociation

- Que le Front commun soit conçu comme une unité militante souple et solidaire, où les plus mobilisées des organisations, et celles qui ont le plus de moyens peuvent continuer de faire avancer la négociation au nom de l'ensemble des membres qu'il représente, quitte à mettre en place des moyens de soutien solidaires pour les syndicats les moins bien nantis.

- Dans le cadre de leurs positions de principe contre les mesures d'austérité et l'avancée des politiques néolibérales, que la FNEEQ et la CSN arriment davantage leurs luttes à celle de la société civile, en faisant entrer en ligne de compte, dans les décisions prises dans le cadre des négociations, leurs conséquences sur les milieux communautaires, sur les personnes non syndiquées et sur les personnes les moins nanties.

Ahuntsic

SPECA syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic

BILAN LOCAL DE LA NÉGOCIATION DE 2015

MISE EN CONTEXTE
Lutte à l'austérité ..... p. 2
Lutte syndicale ..... p. 3
Mobilisation locale ..... p. 4
DÉCEPTIONS
Ententes de principe ..... p. 5
Carences démocratiques ..... p. 8
Abandon de la lutte à l'austérité ..... p. 11
LEÇONS À TIRER
Recommandations ..... p. 13

Ce texte est signé par l'exécutif du SPECA, mais il est le fruit d'un important travail de collaboration. Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui y ont participé de près ou de loin, notamment les délégués et les membres du comité de mobilisation. Un merci particulier à Philippe de Grosbois, pour son travail d'écriture, ainsi qu'à Jean Trudelle et Philippe Boudreau, dont les articles parus dans notre journal syndical ont été inspirants.

Il n'est pas dans les habitudes du SPECA de produire un véritable bilan de négociation, autrement qu'à travers notre bilan annuel et notre implication dans l'élaboration du bilan national produit par le regroupement cégep de la FNEEQ-CSN. Sauf que cette fois-ci, l'assemblée générale des membres du SPECA a jugé que ce n'était pas suffisant et qu'un bilan critique de notre expérience locale de négociation s'imposait.

Le 11 février 2016, l'assemblée générale a adopté la recommandation suivante : *« Que le SPECA produise un bilan local critique de la négociation de 2015, bilan comprenant des recommandations à faire adopter par le regroupement cégep afin d'améliorer les processus démocratiques à la FNEEQ en vue des négociations futures. »*

Pourquoi une telle position ? Cela émane de la profonde insatisfaction des membres tant à l'égard de la façon dont la négociation nationale s'est déroulée que du contenu des ententes de principe qui en ont découlé. Comme ce fut le cas au terme de la négociation de 2010, notre assemblée générale a rejeté chacune des deux ententes après que nos délégués aux instances de la FNEEQ aient inscrit leur dissidence. Nous pensons que cela témoigne du fait qu'il existe une problématique de négociation récurrente que les mécanismes habituels ne permettront pas de résoudre avant la prochaine négociation. Si nous voulons que ça change, si nous voulons améliorer nos chances de rencontrer nos objectifs lors de la prochaine ronde de négociation, il faut faire les choses autrement. Ce bilan se veut la première action posée en ce sens.

D'entrée de jeu, nous l'annonçons sans détour, ce bilan est très critique. Quelques lecteurs trouveront certains passages sévères, voire même durs, mais nous estimons que nous n'avons pas le choix. Si, conformément au mandat de notre assemblée, nous voulons être capables d'identifier des solutions à mettre en œuvre pour que la douloureuse expérience de cette négociation ne se renouvelle pas dans

4 ans, il nous faut nommer explicitement nos griefs, tant à l'égard des processus que des choix qui ont été faits par nos négociateurs. Néanmoins, ce sont ces solutions qui sont la finalité du bilan. Et si l'analyse est sans complaisance, les lecteurs seront aussi à même de constater que les recommandations sur lesquelles elle débouche se veulent essentiellement constructives.

LA MISE EN CONTEXTE : LES PROMESSES DÉÇUES D'UN « AUTOMNE CHAUD »

Notre déception face aux maigres gains tirés de cette dernière ronde de négociations s'explique en partie par les attentes élevées que beaucoup de membres avaient pendant les mois précédant la négo. Nous souhaitons donc dans un premier temps rendre compte de cet extraordinaire élan de mobilisation contre l'austérité qui a vu le jour à l'automne 2015, afin, d'une part, de mettre en perspective notre déception face aux résultats et, d'autre part, de tirer les leçons des « bons coups » de cette dernière négociation.

La lutte à l'austérité

Tout d'abord, l'automne 2015 s'inscrivait dans un mouvement politique beaucoup plus large de contestation des mesures d'austérité, mouvement social de longue haleine porté par une grande variété d'acteurs : syndicats, associations étudiantes, groupes communautaires et citoyens. Depuis 2009, la *Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics* (*Coalition Main rouge*) que nous soutenons depuis des années, travaille à éveiller la conscience du public sur les effets néfastes des politiques néolibérales en élaborant un argumentaire très fouillé contre la logique de l'utilisateur payeur, la privatisation des services publics, les partenariats public-privé, le déficit zéro, l'injustice fiscale – bref, contre la mise de l'État au service des intérêts privés. Comme ces mesures s'inscrivent dans un mouvement mondial qui remonte au moins au début des années 80, on peut dire que le fruit était mûr pour une charge concertée contre cette lame de fond qu'est le néolibéralisme.

En 2012, le mouvement des *« carrés rouges »* a largement bénéficié du travail d'argumentation et de politisation de la *Coalition Main rouge* qui l'a propulsé à un niveau dépassant toute attente : c'est que les étudiants ont su faire de leurs revendications (l'annulation de la hausse des frais de scolarité, la gratuité scolaire) de véritables enjeux de société (la marchandisation de l'éducation, l'indépendance de l'enseignement supérieur face aux forces du marché, la responsabilité de l'État face à l'endettement des étudiants, etc.). Pour beaucoup, y compris pour celles et ceux qui n'étaient pas étudiants en 2012 et qui ont participé à ce mouvement, le « *Printemps érable »* a constitué une source d'inspiration et d'espoir pour les luttes à venir : et si on profitait des occasions de mobilisation syndicale pour remettre en question toute l'orientation des politiques de droite depuis 30 ans ? Ainsi s'ouvrait ce qui ressemblait alors à un nouveau cycle de luttes sociales.

Depuis 2012, et plus particulièrement après la défaite du PQ en 2014, l'austérité est sur toutes les lèvres, sauf, curieusement, sur celles du premier ministre. La charge « austéritaire » du gouvernement Couillard a eu un effet imprévu par celui-ci : au lieu d'isoler les travailleuses et travailleurs du secteur

public (avec une rhétorique telle que : « chacun doit faire *sa juste part* »; « les *gras-dur* syndiqués à l'assaut des contribuables »), les politiques d'austérité ont permis à la population québécoise de voir que nous étions toutes et tous dans le même bateau. Assez rapidement, les citoyens préoccupés ont compris que des services publics forts passent par de bonnes conditions de travail pour les personnes qui les dispensent. Si le Front commun a eu un tel appui populaire, c'est peut-être parce que l'austérité a attaqué tout le monde, et qu'il a donc été facile pour la population de s'identifier à la bataille des travailleurs du secteur public.

Pour illustrer l'appui populaire des discours anti-austérité, on n'a qu'à rappeler le mouvement *Je protège mon école publique* qui, à l'été et à l'automne 2015, organisait de symboliques chaînes humaines autour des écoles publiques. Il s'agissait d'un mouvement citoyen formé de parents inquiets de voir l'État abandonner les écoles. Un autre mouvement citoyen a vu le jour dans les CPE, où les parents ont organisé des actions de visibilité dans et autour des garderies pour dénoncer les coupures massives et récurrentes. Comme les parents sont à la fois administrateurs des CPE et utilisateurs de leurs services, ils étaient singulièrement bien placés pour voir les effets de ces coupures.

Même sans se prononcer directement sur les négociations, ces deux mouvements ont placé les parents (et par extension, le public) du côté des syndiqués préparant la grève plutôt que d'en faire des « payeurs de taxes pris en otage ». Ce faisant, ils ont manifesté une prise de conscience citoyenne des effets concrets de l'austérité, et il est clair que nous avons bénéficié, dans notre rapport de force, de la sympathie du public éveillé aux conséquences des politiques du gouvernement libéral.

La lutte syndicale

La table était mise pour une ronde de négociations sous le signe de la lutte à l'austérité. Les centrales syndicales semblaient même l'avoir compris, comme en témoigne la formation par la CSN, au début de 2015, de la coalition *Refusons l'austérité*, dont l'argumentaire inspiré de ceux de la *Coalition Main rouge* et de l'IRIS (*Institut de recherche et d'informations socio-économique*) visait à mobiliser le grand public face aux enjeux du Front commun. La lutte syndicale qui s'amorçait à l'automne laissait espérer des gains substantiels tant pour les conditions de travail des employés de l'État que pour la pérennité des services publics.

Tout d'abord, il s'agissait du plus gros front commun syndical depuis celui, historique, de 1972 au cours duquel trois chefs syndicaux avaient été emprisonnés : plus de 400 000 travailleurs allaient négocier ensemble leurs conditions de travail face à leur employeur. À elle seule, la taille du Front commun permettait un rapport de force inégalé; si on y ajoute l'appui populaire inhabituel et le niveau de mobilisation des membres, on avait des raisons d'espérer des gains nettement supérieurs à ceux que nous avons faits.

En éducation aussi, la solidarité entre les fédérations (FNEEQ et FEC) avait de quoi rendre optimiste : l'ASPPC (*Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep*) réunissait tous les enseignantes et les enseignants des cégeps publics, ce qui permettait *a priori* d'éviter de répéter le scénario de 2010, alors que la FEC avait signé une entente seule avec le gouvernement, affaiblissant considérablement notre propre rapport de force. La présence de la FNEEQ et de la FEC à la même table était une source d'espoir pour améliorer les conditions de travail des profs de cégep.

Enfin, dès le début de la négociation, le Front commun s'est doté d'un vote de grève de 6 jours dont les modalités de mise en œuvre promettaient des dérangements réels, puisque la grève se faisait par région plutôt que par secteur. Sur le terrain, la mobilisation était très forte, tant en éducation que dans les autres secteurs. On a pu le constater une première fois lors de la grande manifestation du 3 octobre à Montréal qui réunissait près de 150 000 personnes; puis lors de la tenue des journées de grève, où des actions diverses étaient organisées un peu partout dans la province. Un nombre important de travailleuses et de travailleurs de toute la fonction publique ont investi leur énergie militante pour nous assurer collectivement un rapport de force sans précédent. Au début de novembre, la mobilisation était telle que même l'arme absolue du décret semblait avoir été retirée des mains du gouvernement qui n'évoquait la possibilité d'une loi spéciale que du bout des lèvres.

La mobilisation locale

Localement, la mobilisation des profs du SPECA à l'automne 2015 a été des plus impressionnantes. Le comité de délégués a joint ses forces à celles du comité de mobilisation; ensemble, ils ont allié créativité et intelligence pour organiser une foule d'actions originales et variées. Comme l'écrivait Philippe de Grosbois dans le *SPECA-Hebdo* du 22 février 2016 : « Rarement avons-nous été aussi mobilisés : nous avons préparé des cours dans les corridors, conçu et installé des bannières et des affiches, envoyé des lettres aux députées libérales, intervenu auprès de la Direction à plusieurs de leurs instances, participé à deux manifestations de quartier sans divulgation d'itinéraire, occupé une banque le temps d'un mini-cours, adopté des propositions en préparation à une éventuelle loi spéciale, boycotté les portes ouvertes et le souper de Noël, raffermi nos liens avec le personnel de soutien et les professionnels... »

La combativité et la solidarité au sein du SPECA étaient le fruit d'un travail de mobilisation qu'ont porté de nombreux membres. La grève sociale du 1er mai en a d'ailleurs constitué un moment clé : nous avons eu l'occasion de discuter en assemblée de l'austérité, de l'efficacité et de la légitimité de la grève comme moyen de pression; nous avons pu participer à des actions « musclées » organisées par le CCMM (qui pouvaient nous laisser espérer un renouveau du militantisme au sein de la CSN), créer nos propres actions de visibilité et tisser des liens avec nos camarades du *Collectif Ahuntsic Montréal-Nord unis contre l'austérité*. Un autre élément-clé de notre préparation a été la constitution d'un fonds de réserve local – fonds que nous avons eu l'occasion d'utiliser lors des 4 journées de grève de l'automne. Nous avons aussi créé des liens et des actions communes avec les deux autres syndicats du Collège : party intersyndical, campagne d'affichage « Ahuntsic vers la grève », logistique de la grève, etc.

Enfin, il faut noter que dans la constitution de notre mobilisation locale, nous avons beaucoup réfléchi et pris position sur des questions touchant à la légalité et à la légitimité des moyens d'action : il y a eu évidemment la grève du 1er mai; nous avons aussi voté une résolution de ne pas divulguer d'itinéraire lors de nos manifestations de quartier; nous avons réfléchi aux moyens de résister à une éventuelle loi spéciale (dont le point culminant fut la conférence de Sibel Ataogul, de l'Association des Juristes Progressistes, et l'adoption d'un plan d'action d'urgence); nous avons participé en grand nombre à des blocages d'institutions financières; etc. Bref, la mobilisation était vive : nous étions prêts à lutter jusqu'au bout pour défendre les services publics face aux attaques du gouvernement.

LES DÉCEPTIONS : QUAND L'AUTOMNE SE REFROIDIT...

Le secteur public n'avait pas fait la grève depuis 2005. En dix ans, il y a eu un grand nombre de retraites, et donc beaucoup de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs pour les remplacer. Pour bien des membres, il s'agissait d'une première négociation et d'une première expérience de grève. Cela peut être marquant de façon durable, autant de manière positive que négative. Ce que les stratèges du Front commun semblent avoir négligé, c'est que la valeur d'une telle mobilisation dépasse l'atteinte des objectifs immédiats de négociation (faire des gains et éviter des reculs, pour l'essentiel) : elle peut permettre une réappropriation de son milieu de travail, la création de liens avec des collègues d'autres métiers ou professions dans un contexte nouveau. Elle donne une expérience de reprise de contrôle de son temps, de son environnement, de sa propre parole...

Or, si on perçoit la mobilisation comme un simple moyen en vue d'une fin (une convention signée), on mine la construction d'un mouvement dédié à stopper l'austérité et à renverser la tangente néolibérale dans laquelle le Québec s'enfonce depuis quelques décennies. Ces effets plus profonds de la mobilisation ont fort probablement joué un rôle important dans la colère de bien des syndiqués, manifeste à deux reprises : lorsque, à la mi-novembre, on a « décrété » la suspension des 3 journées de grève prévues au début du mois de décembre, et lorsque, juste avant le temps des Fêtes, les ententes de principe ont été conclues.

Il nous semble que les reproches aux directions syndicales sont principalement de trois ordres. Il y a, bien sûr, le caractère profondément insatisfaisant des ententes de principe conclues, tant à la table centrale qu'à la table sectorielle. Mais il y a aussi les failles patentes dans le processus de négociation qui ont été mises en lumière : celui-ci s'est révélé être profondément carencé par rapport aux hauts standards démocratiques dont on serait en droit de s'attendre de la part d'organisations syndicales. Et enfin, il y a l'abandon, en cours de négociation, de l'objectif de lutte à l'austérité.

Des ententes de principe insatisfaisantes

Il serait long et fastidieux de reprendre ici les analyses détaillées des ententes de table centrale et de table sectorielle qui ont mené à leur rejet par nos membres en janvier 2016, à un moment où tout espoir de reconstruire la mobilisation était nul. Mais nous ne pouvons pas, non plus, passer sous silence

les faits saillants de ces analyses. En effet, évaluer, le plus objectivement possible, l'ampleur de l'échec passé est le seul moyen de démontrer l'urgence d'agir pour l'avenir. Ceux qui souhaitent avoir un topo plus complet peuvent consulter le *SPECA-Hebdo* du 18 janvier 2016 (Vol. 36, No 5) et les analyses que nous avons produites, tous disponibles sur notre site web à *www.speca.info*.

Avec la mobilisation exceptionnelle que nous avons connue, il y avait lieu d'espérer que beaucoup de nos objectifs pourraient être atteints et que plusieurs de nos demandes pourraient être rencontrées. Malheureusement, force est d'admettre aujourd'hui que nous avons obtenu très peu.

À la **table centrale**, les objectifs de négociation du Front commun étaient clairs. Nous voulions cesser de nous appauvrir, compenser une partie de notre appauvrissement passé et bénéficier de l'enrichissement collectif pour améliorer les conditions de vie des plus bas salariés et des plus précaires d'entre nous. Nous voulions aussi moins de précarité, moins de sous-traitance et moins de privatisation.

Qu'en est-il au final ? Même en additionnant, aux augmentations paramétriques de 5,25% en 5 ans, celles qui sont intégrées à la relativité salariale (2,4% en moyenne), la vaste majorité des syndiqués du secteur public obtiendront, entre 2015 et 2020, une augmentation globale de leur salaire qui sera du même ordre ou inférieure à celle qu'ils ont obtenu au cours des 5 années précédentes, une période où, faut-il le rappeler, nous nous sommes tous appauvris. Et l'ajout d'une « rémunération additionnelle » totalisant 840$ (1,5% du salaire moyen) n'y changera rien, car un tel paiement non-récurrent n'offre aucune protection contre l'augmentation du coût de la vie. Tous verront aussi leurs conditions de prise de retraite se détériorer et aucun n'obtiendra quoi que ce soit au regard des autres enjeux, dont on ne saurait dire s'ils ont même été traités à la table. Le constat est donc sans appel pour nous : aucun de nos objectifs de négociation n'a été atteint. En fait, la seule façon d'y voir une quelconque forme de « gain » est d'évaluer l'entente à l'aune des demandes patronales et de l'objectif de minimiser les reculs. Nous croyons toutefois que nous avions le rapport de force pour imposer nos positions, briser le cadre financier du gouvernement et obtenir des gains véritables.

Bien sûr, pour faire un bilan complet et juste, il faut évaluer l'impact de l'obtention du rangement 23 pour les enseignantes et les enseignants de cégep puisque cette négociation nous a permis d'obtenir ce que nous demandions depuis plus de 15 ans, soit que le Conseil du trésor reconnaisse enfin la valeur de notre travail et notre appartenance à l'enseignement supérieur. Sauf que ce gain ne nous autorise pas à nous désolidariser de toutes celles et tous ceux (pour la plupart déjà moins bien payés) qui continueront à s'appauvrir et, surtout, c'est un gain qui comporte des lacunes importantes. En effet, le plein rangement 23, et l'augmentation de 5% qui y est rattachée, ne s'appliquera qu'aux échelons supérieurs (17 à 20) alors que les enseignants aux échelons 1 à 10 n'auront droit à rien. Quand on ajoute cela au fait que les enseignante et les enseignants du Québec constitueront l'exception de la relativité, qu'ils seront les seuls travailleurs du secteur public qui ne bénéficieront de leur plein rangement qu'aux échelons supérieurs, il y a lieu de questionner sérieusement les mérites de ce gain pour les enseignants au bas de l'échelle. Notre échelle est déjà celle qui présente le plus grand écart entre le premier et le

dernier échelon dans tout le secteur public et cet écart se creusera encore davantage en 2019, alors que ce type d'iniquité sera corrigé pour toutes les autres catégories d'emploi. Cette disparité de traitement tout à l'avantage des plus hauts salariés constitue ni plus ni moins une « clause orphelin » : c'est incompatible tant avec l'objectif global de la relativité salariale qu'avec notre objectif d'améliorer les conditions de vie des plus bas salariés et des plus précaires d'entre nous.

À la **table sectorielle**, nos demandes, nombreuses, se déclinaient en 5 thèmes dont le premier, et le plus important pour notre syndicat, était la précarité. Plusieurs demandes concernaient les chargés de cours pour lesquels nous espérions pouvoir améliorer significativement les conditions de travail afin de les rapprocher de celles à l'enseignement régulier. De plus, afin de ne pas causer de reculs par rapport aux ressources gagnées lors de la négociation de 2010, toutes les demandes que nous avions, et qui n'étaient pas « à coût nul », étaient assorties d'une demande d'ajout de nouvelles ressources.

Et qu'avons-nous obtenu ? L'entente comprend la création de 80 charges à la formation continue et la possibilité pour les syndicats et les directions de s'entendre sur un certain nombre d'autres sujets touchant les chargés de cours : rattachement aux départements ou aux programmes du régulier, comité de sélection unique et offre générale de service. L'entente accorde aussi le droit aux enseignants à temps partiel de refuser un ajout de charge et elle comprend, pour tous les enseignants à temps complet, une réduction de la CI annuelle maximale de 88 à 85. Toutefois, l'entente ne comprend l'ajout d'aucune nouvelle ressource et, par conséquent, les charges à la formation continue et la baisse de la CI maximale sont financées via la réallocation de 95 ETC sur les 203 dont nous disposions pour l'encadrement de nombreux étudiants et de 15 ETC sur les 184 dont les collèges disposaient pour leur plan stratégique.

Pour nous, l'analyse est facile à faire. En effet, tous les « gains » annoncés pour les enseignants à statut précaire sont des acquis de longue date chez nous : nous avons des charges à la formation continue, nous avons une entente sur l'engagement qui fait office d'offre générale de service, tous les comités de sélection relèvent des départements et les chargés de cours figurent sur la même liste d'ancienneté que leurs collègues du régulier. Plus important, la réallocation, en déplaçant des ressources pour encadrement vers des charges à la formation continue, diminue la quantité totale de ressources à l'enseignement régulier qui génèrent des postes : aussi paradoxal que cela puisse être, cela contraindra des enseignants qui auraient pu avoir droit à une charge au régulier à dispenser… de la formation continue! Quant à la baisse de la CI maximale, elle aussi financée via la réallocation, l'incongruité de la mesure est une évidence mathématique : il est tout simplement impossible de réduire les charges en disposant de moins de ressources qu'auparavant et il faudra donc que la charge de certains augmentent pour permettre d'empêcher que d'autres ne dépassent 85 de CI annuelle!

Cette entente est franchement mauvaise. Nos négociateurs, tout en avouant qu'elle ne respectait pas tous les mandats, l'ont défendue en disant que l'ajout de 10 millions de dollars (environ 125 ETC) hors convention pour le soutien à la réussite des étudiants en situation de handicap (EESH) est un ajout de

ressources qui permettra de compenser les pertes dues à la réallocation. Nous ne sommes pas de cet avis car, même si cet argent doit servir à engager des enseignants, il s'agit de ressources dédiées (sur lesquelles les collèges devront rendre des comptes) et, comme ce fut le cas avec les ressources allouées pour la réussite au début des années 2000, nous n'avons aucune garantie qu'elles permettront de créer des postes. La vaste majorité des syndicats affiliés à la FNEEQ sont d'ailleurs actuellement en discussion avec leur direction sur ce sujet et, au moment d'écrire ces lignes, seulement une poignée a réussi à obtenir que des postes soient ouverts. Cela permet d'ailleurs de mettre en lumière un autre aspect problématique de cette entente : de nombreuses matières ont été renvoyées au local. Nous avons déjà d'excellentes ententes et nous sommes confiants de réussir à continuer dans cette voie, mais est-ce le cas pour tous les syndicats du réseau ? Les ressources EESH, les charges à la formation continue, l'offre générale de service et le rattachement des chargés de cours aux départements sont tous des éléments cruciaux dont l'application a été tout bonnement « pelletée » au local. Nous pensons que plusieurs syndicats n'auront tout simplement pas la capacité de mener la lutte sur tous ces fronts.

Aucune des deux ententes de principe n'est à la hauteur de nos attentes. C'est particulièrement vrai pour les chargés de cours qui devaient être une priorité aux deux tables, mais qui n'obtiennent que des miettes au sectoriel et dont l'écart salarial avec les enseignants du régulier se creusera encore plus lorsque la relativité salariale entrera en vigueur en 2019. Et il y aussi toutes ces questions que nous avions lorsque les ententes nous ont été présentées au regroupement cégep et à l'ASPPC, et auxquelles on nous a donné des réponses vagues, tout en prenant bien soin de nous rassurer. Des questions qui sont revenues sur le tapis durant l'hiver lorsque les premiers libellés de convention sont devenus disponibles et que nous avons dû constater, avec stupeur, que la négociation se continuait dans le cadre du clause à clause, sans que nous ne soyons consultés et pas nécessairement à notre avantage. Par exemple, notre convention prévoit aujourd'hui que les charges à la formation continue ne sont pas incluses dans le projet de répartition alors qu'elles l'étaient avant 1995 et que celles que nous faisions localement depuis l'étaient aussi. Autre exemple, elle prévoit que les enseignants à temps partiel peuvent refuser un ajout de cours à compter d'une date tardive alors que le libellé de l'entente de principe ne faisait état d'aucune contrainte de calendrier.

Des carences démocratiques manifestes

Le dernier aspect sur lequel les insatisfactions sont très fortes (peut-être même plus fortes que le contenu des ententes elles-mêmes) concerne les carences démocratiques profondes qui ont été mises en évidence au cours du processus de négociation. C'est que, dans la vision traditionnelle de la négociation, telle qu'elle est véhiculée par ceux qui la mènent à la table, les assemblées sanctionnent l'ensemble du processus par le vote qu'elles prennent sur l'entente finale : elles peuvent dire non si elles ne sont pas satisfaites et, donc, le processus est hautement démocratique. Mais rien n'est apparu plus faux au cours de cette négociation. La véritable démocratie est plus exigeante que cela.

Un premier problème concerne la **consultation**. Une fois les cahiers de demandes adoptés et les mandats de grève donnés, les négociateurs ne reviennent plus vers les délégués et les assemblées. La « base » n'a donc pas un mot à dire sur les demandes à abandonner et sur celles à défendre à tout prix. Pas un mot à dire non plus sur sa grève : nous avons appris par les médias comment se déploieraient les 6 jours de grève que nous avions votés, puis que 3 de ces jours étaient annulés. Nos négociateurs se défendent d'avoir dépossédé la base de sa négo en disant qu'ils ont respecté leurs obligations légales et les pratiques syndicales traditionnelles. Mais la preuve est faite, pour nous, que c'est très insuffisant : il faut plus de consultations, quitte à devoir nous doter de règles plus contraignantes pour garantir que cela sera fait à l'avenir. De plus, nous devons nous demander à quel point nous avons été vraiment consultés, même dans le cadre de consultations formelles prévues par la loi comme ce fut le cas pour la recommandation des ententes de principe : le 29 novembre, le ministre Blais annonçait les ressources EESH; le 6 décembre, le Conseil du trésor donnait son aval au rangement 23 pour les enseignants de cégep; le 7 décembre, l'entente sectorielle était conclue; le 10 décembre, une instance de l'ASPPC était finalement tenue, mais, pour l'essentiel, nous y apprenions que l'entente sectorielle était conditionnelle à la conclusion d'une entente de table centrale incluant le rangement 23, mais que c'était terminé, que le comité de négociation ne pouvait plus retourner à la table et que lui donner le mandat de le faire constituerait rien de moins qu'un désaveu; le 22 décembre, en regroupement cégep, après des heures à débattre de l'entente fraîchement conclue à la table centrale, nous apprenions enfin, avec consternation, que les deux ententes étaient ni plus, ni moins amalgamées : pour obtenir le rangement 23, il fallait tout accepter! Ainsi, le 7 janvier 2016, en ASPPC, tout était déjà joué : les délégués pouvaient bien débattre des mérites de l'entente sectorielle, dans les faits, ils étaient pieds et poings liés. Est-ce bien là le genre de démocratie syndicale qu'on souhaite ?

Un second problème se situe au niveau de l'**information**. Combien de fois, à la CSN, sous prétexte que « l'harmonisation n'était pas complétée » avec l'ensemble des composantes du Front commun, nos négociateurs ont-ils refusé de nous donner l'heure juste alors que toute l'information circulait déjà sur les réseaux sociaux ? L'exemple le plus triste en est Francine Lévesque, vice-présidente de la CSN responsable de la négo, qui, pendant le débat sur l'entente de table centrale au regroupement cégep, a éludé une question sur la position de la FSSS alors qu'elle savait pertinemment, on en a eu la confirmation dans les heures qui ont suivi, que son président allait recommander le rejet de l'entente. À la FNEEQ, combien de fois nous a-t-on répété qu'on ne pouvait pas nous envoyer une information, voire nous la donner par écrit avant une instance, car sinon elle se retrouverait immédiatement entre les mains de nos directions et que cela nous affaiblirait ? Combien de fois avons-nous reçu une information névralgique avec des jours de retard pour constater, par ailleurs, qu'on avait bien pris soin de la mettre en forme et de la commenter afin qu'elle soit présentée de façon avantageuse ? Nous sommes des travailleuses et des travailleurs qui cherchons à améliorer nos conditions de travail, pas des « clients » qu'on doit convaincre d'acheter un « produit » à grand renfort de marketing! Un exemple particulièrement navrant en est l'*Info-Négo* du 7 janvier 2016, produit à la veille du vote en ASPPC sur l'entente sectorielle, où le rangement 23 et les ressources EESH étaient présentés comme des gains alors que ce n'étaient ni l'un, ni l'autre des objets de négociation à la table sectorielle. Il est

aussi pour le moins troublant de constater que la plupart des informations que nous avons obtenues aux moments-clé de la négociation nous ont été transmises soit par un syndicat ami, affilié à la CSQ, soit par notre propre direction (qui, à une occasion, nous a même donné la primeur… d'un dépôt syndical!). Manifestement, il y a d'autres façons de faire circuler l'information : nous sommes d'avis qu'une réflexion là-dessus s'impose, tant à la FNEEQ qu'à la CSN.

Un troisième problème touche à la notion de **représentation**. Comme délégués au regroupement, nous représentons nos assemblées et nous donnons des mandats à nos élus pour qu'ils aillent défendre nos positions communes aux tables de négociation. Ça semble tout simple, mais en cours de négociation, on nous a rappelé très souvent le « double-rôle » du délégué qui, si sa position est battue en instance, a ensuite la responsabilité de « défendre » la position de l'instance auprès de ses membres. Et on nous a aussi beaucoup répété que nos élus ont la même responsabilité lorsqu'ils siègent aux instances supérieures de la négociation. Sauf qu'à voir l'acharnement que ceux-ci ont mis, tout au long de la négo, à défendre les positions du Front commun, du CCSPP ou du comité de négociation de l'ASPPC, souvent au mépris des règles les plus élémentaires des assemblées délibérantes, on en vient à se demander si, pour eux, notre responsabilité ne devrait pas être de faire preuve du même acharnement dans nos assemblées générales! Nous pensons que, comme délégués, nous sommes parfaitement capables de donner l'heure juste à nos membres même quand une décision ne nous convient pas au point que nous choisissions d'inscrire notre dissidence. Et nous pensons que nos représentants aux tables devraient pouvoir faire de même quand ils doivent revenir nous faire état de refus ou de compromis peu intéressants en provenance « d'en haut ». Au cours de cette négo, nous avons vu que nos élus ne nous croient pas capables de faire ce travail et nous les avons vus être incapables de le faire eux-mêmes. Nous les avons vus monopoliser le temps de parole, abuser des privilèges de la présidence (en regroupement cégep seulement, car, en ASPPC, la présidence était neutre) et même utiliser une certaine forme de chantage (en « mettant leur siège en jeu ») pour défendre « leurs » positions. Pourtant, si leur rôle est de défendre nos intérêts au meilleur de leurs capacités, « leurs » positions ne devraient-elles pas être les mandats que nous leur confions, tout simplement ? Pour nous, c'est un problème grave qui mine notre démocratie syndicale dans son expression la plus élémentaire : le débat. Une réflexion a été menée suite à la négociation de 2010 sur certains aspects de la représentation (la dissidence et le ralliement, pour l'essentiel), mais il est clair qu'elle doit être ramenée et étoffée sérieusement.

Un dernier problème concerne les **communications**. On ne parle pas ici de la communication dans son sens traditionnel qui la rattache à la mobilisation, mais plutôt des moyens mis en œuvre par nos négociateurs pour diffuser l'information aux membres et, aussi, pour recueillir de l'information auprès de ceux-ci. Sur ce plan, il nous apparaît qu'il faut absolument revoir les stratégies et les façons de faire, car le bilan est désolant. Selon notre analyse, la communication vers les membres, tant à la CSN qu'à la FNEEQ, a été clairement déficiente. Du côté de la CSN, on ne peut évidemment pas passer sous silence la fâcheuse tendance à informer les membres par médias interposés, une façon de faire qui peut avoir des conséquences graves sur l'issue de la négociation : on l'a vu avec la déplorable sortie de Jacques

Létourneau, président de la CSN, qui, à la veille de Noël, en vantant l'entente de principe conclue entre le Front commun et le Conseil du trésor à coup de pourcentages « jovialistes » et erronés, a du même coup sonné le glas de la mobilisation. Combien de syndicats ont voté pour cette entente décevante seulement parce qu'ils savaient très bien qu'ils ne pourraient pas relancer la mobilisation ? Du côté sectoriel, l'ASPPC avait bien démarré sa négociation avec la publication assez régulière de rapports de table, mais à partir du moment où la partie patronale a abattu ses cartes, en septembre 2015, le rythme a considérablement ralenti, alors que le CPNC, lui, a résolument accéléré la cadence de ses bulletins aux directions de collèges. Quant à la communication des membres vers les négociateurs, c'est assez simple : il n'y a rien eu et on doute fortement que ceux-ci aient vu le moindre intérêt à ce qu'il y en ait. Il nous est pourtant apparu qu'une véritable communication bidirectionnelle serait à notre avantage, particulièrement au sectoriel où les enjeux sont complexes et où l'expertise de l'application quotidienne de la convention que possèdent les syndicats devrait normalement être un atout précieux pour les négociateurs. Il est d'ailleurs complètement anachronique que nos élus aient été si peu présents sur les réseaux sociaux au cours de cette négociation (sinon pour des objectifs de mobilisation).

Si nous devions résumer en quelques lignes l'impression générale que nous gardons du déroulement de cette négociation, nous le ferions ainsi : l'idée selon laquelle les directions syndicales doivent recommander (voire « vendre ») les ententes à leurs membres, suivant une chaîne de commandement à laquelle les représentants locaux sont tenus d'adhérer sous peine de devoir « inscrire leur dissidence », est complètement dépassée, voire insultante pour l'intelligence des membres. Nous sommes plusieurs à avoir exprimé l'impression d'avoir été instrumentalisés, d'avoir été des « fantassins » au service des « généraux du Front commun ». L'issue de cette négociation a été une occasion supplémentaire de constater que la négociation échappe à ceux pour qui elle est menée. À la FNEEQ, le bilan de la négociation de 2010 avait été l'occasion d'exiger plus de consultations, plus d'implication des délégués et des syndicats dans le processus. Mais la négociation de 2015 a montré hors de tout doute que rien n'avait changé. Aujourd'hui plus que jamais, de plus en plus de travailleuses et de travailleurs exigent une véritable démocratie participative, construite du bas vers le haut.

L'abandon de la lutte à l'austérité

L'abandon du volet « lutte à l'austérité » dans lequel s'inscrivaient les négociations s'est fait lentement, mais inexorablement : plus celles-ci s'approchaient de leur aboutissement, plus l'aspect politique de la bataille semblait être négligé. En d'autres termes, nous avons manqué une occasion exceptionnelle d'entrer en confrontation avec l'agenda néolibéral de notre gouvernement et d'affaiblir ce dernier. Comme ce fut trop souvent le cas dans le passé, nous avons « laissé tomber » nos alliés du secteur communautaire et du public en général pour revenir à des objectifs purement corporatistes.

La mobilisation sur le thème de la lutte à l'austérité et le soutien inattendu du public à nos revendications constituaient une chance rare de faire du syndicalisme un moteur de transformation

sociale. Mais au final, la politisation du discours syndical a simplement été utilisée comme levier à nos revendications. Chez les membres les plus mobilisés, cela a été vécu comme une trahison.

EN CONCLUSION : LES LEÇONS À TIRER

Devant des résultats insatisfaisants, et sachant que des parties du Front commun n'ont pas été capables de tenir aussi loin que d'autres, certains se disent peut-être : pourquoi ne pas faire cavalier seul la prochaine fois ? Pour notre part, nous ne croyons pas que ce soit le fait de faire des alliances qui pose problème, bien au contraire. L'unité diminue les risques de voir une organisation syndicale plus faible plier en premier en signant une entente à rabais, entraînant ensuite les autres sur cette voie.

Mais si faire alliance implique forcément de devoir faire un certain nombre de compromis au cours de la négociation, cela ne devrait pas soumettre complètement les membres et les syndicats locaux à la volonté de leurs représentants élus (et des permanents syndicaux qui les assistent dans la négociation). Il faut impérativement trouver des moyens d'impliquer les assemblées dans les débats, il faut redonner la parole à la base et faire en sorte les représentants élus aient le mandat d'écouter. Il faut plus de consultations et plus d'information. Il faut aussi de meilleures communications qui soient véritablement bidirectionnelles et qui mettent à profit les réseaux sociaux. Il faut redonner la négociation à ceux pour qui on la fait.

Par ailleurs, il importe de se questionner sur nos alliances futures : est-il pertinent de penser un front commun sur une base strictement syndicale lorsque l'ensemble de la société est assailli par les politiques gouvernementales ? Devrions-nous miser sur un front commun en éducation auquel les étudiants seraient conviés ? Il faut aussi réfléchir aux conditions dans lesquelles un front commun est formé. Le fait de tendre vers un objectif commun et de se coordonner politiquement ne devrait pas nécessairement entraîner une uniformité en termes d'actions et de moyens de pression, et encore moins limiter les possibilités des plus mobilisés. Des propositions impossibles à amender et des journées de grève qui doivent absolument s'exercer en front commun ont malheureusement pour conséquence de donner un droit de veto aux syndicats les plus timides. Plusieurs mois avant les journées de grève de l'automne 2015, nous avons fait l'erreur de donner le contrôle de notre principal moyen de pression – la grève – aux stratèges du Front commun. C'est une erreur qu'il ne faudra pas répéter : la base doit avoir le contrôle de sa grève.

Finalement, il est nécessaire que nous poursuivions et que nous approfondissions le réseautage avec d'autres syndicats combatifs – tant à la FNEEQ que dans d'autres organisations – ainsi qu'avec les mouvements étudiant et communautaire. Nous devrons mettre de l'avant des recommandations communes, voire nous donner des plans d'action autonomes sur la base de « planchers », comme le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Sherbrooke l'a fait avec la grève sociale du 1er mai. La mobilisation à géométrie variable souhaitée plus haut n'arrivera pas toute seule; il faudra la faire émerger par notre propre capacité à nous coordonner de manière autonome, sans attendre un appel

« d'en haut ». Cela nous servira autant lors de la prochaine négociation que dans la lutte contre d'autres attaques qui ne manqueront pas d'être menées contre les services publics d'ici là.

Nos recommandations

Voici les recommandations que l'assemblée générale du SPECA estime les plus susceptibles d'améliorer la démocratie syndicale dans la perspective d'augmenter l'implication des membres et d'accroître notre rapport de force lors de la prochaine négociation :

1. Que le regroupement se dote de règles de consultation plus contraignantes, particulièrement en ce qui concerne l'abandon de demandes.

2. Que les réunions soient présidées par une personne qui n'est pas un membre du personnel politique de la FNEEQ.

3. Que les décisions sur les moyens de pression lourds soient décentralisées et que ceux-ci puissent se déployer de façon asymétrique.

4. Qu'une réflexion soit menée sur le rôle des délégués et des représentants politiques à tous les niveaux de l'appareil syndical de sorte que ceux-ci conservent en tout temps l'indépendance et le regard critique nécessaires pour défendre au mieux les intérêts de ceux qu'ils représentent dans le difficile exercice de recherche de compromis qui caractérise toute négociation.

L'exécutif du SPECA
Le 11 octobre 2016

Édouard-Montpetit

QUE RESSORT-IL DE NOTRE BILAN LOCAL DES NÉGOCIATIONS?

MARIE WRIGHT, v.-p. aux communications et à l'information, membre du comité local de bilan des négociations

Le 17 janvier, le SPPCEM a tenu, grâce à son comité de bilan local des négociations, une demi-journée de réflexion sur les dernières négociations de notre convention collective. Deux questions étaient posées aux personnes présentes : 1- *avec le recul, êtes-vous satisfait.es des résultats obtenus?;* 2- *Qu'est-ce qui aurait pu être fait différement ou qui devrait être fait différement lors des prochaines négociations?*

Ces deux simples questions ont amené des réponses certes, mais encore plus de questions qu'il faudra se poser avant les prochaines négociations. Le bilan présente ici le résultat de cette demi-journée de réflexion en quatre points : d'abord, les réflexions sur les résultats de nos négos, au sectoriel et en table centrale. Par la suite, il sera question du déroulement des dernières négos et ce que cela appelle pour les prochaines. Finalement, le dernier bloc présente des recommandations que nous soumettons à l'assemblée générale.

NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

Ressources : dans de gros départements (philo, littérature), on a constaté une perte de **PES**, qui correspond avec une perte d'ETC, donc de travail pour les précaires, au département de littérature. Cela mène beaucoup de gens à se dire que rien n'a été gagné avec la nouvelle convention collective.

Il n'y a pas eu de ressources nouvelles, outre le 10 M$ accordé hors convention pour les **ÉÉSH,** au sujet desquelles tout le monde s'accorde pour dire qu'il y en a trop peu pour faire une différence (si ce n'est que la gestion de la chose n'est ni aisée ni concluante et est éminemment chronophage pour bien peu de résultats concrets). Ce qui a été accordé au sujet des ÉÉSH n'est tout simplement pas applicable. Cela ne changera rien s'il n'y a pas plus de ressources accordées, qui nous permettraient réellement de faire quelque chose. Ainsi, le gouvernement ne prend pas ses responsabilités sur la question en nous obligeant à faire un travail considérable d'accommodements sans nous en donner les moyens.

Dans les deux cas, bien que la nouvelle distribution des ressources soit nationale, c'est leur gestion locale qui semble problématique. Des ententes internes pourraient à tout le moins nous aider à comprendre la façon dont les ressources sont allouées et de là, à intervenir pour avoir davantage notre mot à dire sur cette distribution en CRT.

On s'entend sur le fait que présenter trop de **demandes** est nuisible et rend la mobilisation difficile. Se concentrer autour d'une dizaine de demandes serait plus efficace pour le message et pour la mobilisation. Qui plus est, on semble perdre de vue ce qui est réellement important dans l'amélioration de nos conditions de travail, à savoir ce qui se passe au quotidien dans nos classes. Il faudrait pouvoir faire valoir l'idée d'un réinvestissement de base dans nos classes de base, pour nos besoins de base. À ce titre, sur la place publique, c'est une certaine idée de l'éducation à laquelle il faut se rapporter afin que le message que la population reçoive n'est pas l'amélioration de nos conditions de travail, perçues comme étant déjà trop bonnes, mais le maintien d'**une certaine idée collective de l'éducation** que nous portons et que nous voulons avoir les moyens d'incarner. Nos conditions de travail sont souvent les conditions d'étude de nos étudiantes et étudiants.

NÉGOCIATIONS EN TABLE CENTRALE

Les gains obtenus sont bien moindres que ce qui avait été demandé, mais nous, profs de cégep, avons tout de même obtenu le **rangement 23** (même si notre salaire ne sera ajusté qu'en 2019 à ce nouveau rangement). Ainsi, pour une fois, dans le jeu des alliances entre centrales, nous pouvons remercier la FSSS qui a pesé de tout son poids pour aller dans cette direction.

Cela dit, notre salaire stagne depuis longtemps (au moins depuis 1971), ce qui, bien sûr, est loin de satisfaire nos membres. Déjà, de pouvoir s'entendre sur une convention collective de trois ans plutôt que de cinq ans donnerait une meilleure chance de pouvoir s'adapter aux fluctuations de l'inflation.

LE DÉROULEMENT DES NÉGOS

Les alliances sont remises en question par plusieurs membres. On s'entend sur le fait qu'il faudra, dès maintenant, réfléchir à la question du Front commun. Pour certains, le questionnement va jusqu'à remettre en question l'adhésion à la CSN. Il est vrai que l'on ne se sent pas grand chose de commun avec les autres composantes du Front commun. Pour ce qui est de la CSN, il est pour le moins déplorable que son président ait vendu le 5,25% d'augmentation salariale sur cinq ans comme un gain et une grande victoire (alors que nous réclamions 13,5% sur trois ans). Cette attitude représente ce que bien des gens ne peuvent plus supporter d'un type de syndicalisme de collaboration avec le gouvernement. La négo, ça n'est pas un truc technocratique, mais un **rapport de force**. Et ce rapport doit se construire bien avant le début de la négo.

Une chose est certaine, **la mobilisation** des membres a été identifiée comme étant un problème très clair de cette négociation (mais pas seulement de celle-ci). Il ne peut y avoir de rapport de force si les gens ne sont pas prêts à créer le dit rapport de force. Ce qui implique une réflexion immédiate sur un **fonds de grève.**

Les **grèves tournantes** par région n'ont pas été un grand succès. Le modèle de la FAE, qui faisait une grève tournante de corps de métiers a bloqué davantage les institutions sans que les membres aient à supporter davantage de poids que nous.

Plusieurs personnes ont demandé que les instances (CSN, FNEEQ) rendent accessible aux membres les budgets dédiés aux campagnes d'information, de sensibilisation, de pub, de mobilisation. Des faits permettraient une discussion plus éclairée sur un sujet qui, de prime abord, suscite beaucoup de grogne car beaucoup d'argent semble partir en tuques, macarons et autres cossins jugés inutiles par bien des membres.

Il n'y a pas eu non plus beaucoup de **manifestations symboliques du rapport de force**. Une seule grosse manif, ça n'est pas suffisant dans le jeu de la négociation. Une campagne de publicité plus percutante, comme celle de la FIQ ou celle de la FAE aurait aussi pu nous aider à gagner l'appui de la population, qui est crucial dans toute négociation avec l'État.

*

À la lumière du bilan qui précède et des pistes de travail qui en relève, le comité de bilan local des négociations propose :

Que l'assemblée générale du SPPCEM

1. Demande au regroupement cégep de la FNEEQ que le bilan national de la négociation et de la mobilisation, incluant les recommandations, aille en consultation dans les assemblées générales avant d'être adopté
2. Forme un comité de travail qui guidera la réflexion de l'assemblée sur notre affiliation (FNEEQ puis CSN) et les alliances possibles (FEC-CSQ, SISP, FTQ, FIQ, etc.) en vue des prochaines négociations;
3. Mandate le comité de travail pour envisager la constitution d'un fonds de grève commun à titre de condition à la participation de notre syndicat à un front commun;
4. Mandate l'exécutif syndical du SPPCEM pour qu'il amorce une consultation locales en vue de la rédaction d'environ dix (10) demandes qui se trouveront au cœur de nos prochaines négociations nationales;
5. Demande à la CSN et à la FNEEQ de présenter au regroupement cégep un bilan financier détaillé de la dernière ronde de négociation, incluant notamment de façon explicite les dépenses effectuées pour la publicité dans les médias
6. Demande à la FNEEQ de faire un travail politique au sujet des ressources à l'enseignement (car la charge est trop lourde actuellement), notamment celles attribuées pour les PES et celles attribuées pour les ÉÉSH, nettement insuffisantes.
7. Demande à la FNEEQ et à la CSN d'établir une stratégie claire pour obtenir l'appui de l'opinion publique avant de déclencher une grève.

Adopté à l'unanimité, en assemblée générale le 8 février 2017
Longueuil

Jonquière

Syndicat du personnel enseignant du Cégep de Jonquière

BILAN DE LA NÉGO 2015

Adopté à l'unanimité à l'assemblée générale extraordinaire du 29 septembre 2016

BILAN DE LA NÉGO 2015

Les débuts

La négociation de la convention collective 2015-2020 a commencé bien avant l'échéance de la précédente convention collective. Déjà, au printemps 2013, les enseignantes et les enseignants des collèges ont été consultés par rapport aux cahiers de demandes sectorielles et centrales. Les cahiers de demandes ont été finalement adoptés à l'automne 2014 et il a été décidé que la demande centrale du Front commun serait concentrée sur les salaires. Le processus a été véritablement enclenché en décembre 2014, lors du dépôt des offres patronales tant à la table centrale qu'aux tables sectorielles. Ces offres seront jugées inacceptables et refusées par l'ensemble du Front commun.

Au printemps 2015, les enseignantes et enseignants des collèges se sont mobilisés afin d'organiser une grève sociale pour souligner la Journée internationale des travailleurs et des travailleuses. Cette journée se voulait un moment de vastes actions dépassant le cadre de la négociation, afin de protester contre l'austérité et les compressions en éducation. Malheureusement, la journée de grève sociale a rapidement été déclarée illégale et, sous recommandation de la CSN, les membres du SPECJ ont plutôt résolu d'être disponibles à l'employeur toute la journée devant le cégep.

Avant de partir pour les vacances estivales, les membres du SPECJ ont adopté à l'unanimité une résolution mandatant l'exécutif du SPECJ pour organiser une assemblée générale de grève, et ce, dès le retour des vacances. Toutefois, au mois d'août, plusieurs membres ont exprimé qu'ils n'étaient pas prêts à voter sur la question immédiatement. Plusieurs opérations visant à informer et à mobiliser ont alors été mises en place, afin de préparer une consultation sur la grève.

Finalement, l'assemblée générale de grève a eu lieu le 17 septembre 2015. En tout, 190 membres se sont prévalus de leur droit de vote, en s'exprimant à 82,6 % en faveur d'une grève exercée en front commun.

Les moyens de pression

Après plusieurs actions locales et nationales (ex : la manifestation historique du 3 octobre 2015, à Montréal), et constatant le peu d'ouverture de la partie patronale, le front commun syndical a déclenché une série de grèves rotatives exercées dans chacune des régions du Québec. Les enseignants, les professionnels et les employés de soutien du cégep de Jonquière ont participé à une première journée de grève le 26 octobre 2015.

Deux jours de grève soient les 9 et 10 novembre ont eu lieu également. Les préparatifs pour les journées de grève nationale au début décembre ont toutefois été avortés le 20 novembre, alors que le Front commun annonçait le report des trois derniers jours de grève. Les raisons de cette suspension demeurent nébuleuses.

Malgré l'annonce de l'obtention du rangement 23 pour le personnel enseignant des cégeps et d'une entente de principe à la table sectorielle le 7 décembre, les enseignants ont tout de même participé à une dernière journée de grève le 9 décembre. Cela s'explique par deux raisons principales. La première concerne le contenu de l'entente de principe qui n'était pas adopté par les assemblées générales locales. La deuxième regarde les autres employés des collèges qui étaient toujours aux prises avec des négociations houleuses.

Les ententes de principe

Une entente de principe a finalement été déposée à la table centrale. Au retour des fêtes, tous les membres du Front commun ont eu à se prononcer sur l'entente de principe de la table centrale ainsi que sur leurs ententes sectorielles respectives. Les membres du SPECJ se sont réunis en assemblée générale le 28 janvier 2016 où des membres du comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ ont été invités à leur présenter les deux ententes. Une assemblée générale d'information avait eu lieu la semaine précédente. À ce moment, les membres de l'exécutif du SPECJ ont expliqué leur analyse des ententes à l'assemblée. Ainsi, les 97 membres présents lors du vote du 28 janvier ont eu l'occasion d'entendre différents points de vue avant de se prononcer sur les ententes de principe. Le SPECJ a voté à 55,6 % en faveur de l'entente de principe à la table centrale et à 51,5 % en faveur de l'entente de principe à la table sectorielle.

Réflexion sur la négo

La négociation est maintenant terminée et les membres du SPECJ ont été invités à participer à une activité de discussion afin de dresser un bilan de la négociation. Réunis en groupes d'environ 5 personnes, les participants se sont penchés sur trois questions axées autant sur la mobilisation nationale que locale, sur les négociations en tant que telles ainsi que sur l'issue de ces dernières.

Les questions posées se voulaient les plus larges possibles et les membres de l'exécutif ont laissé toute la place au personnel enseignant, afin que celui-ci puisse s'exprimer et s'approprier l'espace de discussion. Le compte-rendu de ces discussions sert de base au présent document, qui se veut un reflet des opinions et des réflexions des membres du SPECJ. Le document entier fera l'objet d'une présentation et d'une adoption en assemblée générale, avant d'être transmis à la FNEEQ.

Question 1

Diverses stratégies ont été adoptées lors des négociations :

Du côté des syndicats : Front commun, pour la table centrale, avec grèves rotatives, ASPPC (Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep), pour la table sectorielle, moyens de pression divers.

Du côté du gouvernement et du CPNC (Comité patronal de négociation des collèges) : contexte d'austérité, stratégie de Couillard, négo « sprint » avant Noël (à la table centrale).

Comment ces stratégies ont-elles ou n'ont-elles pas contribué à générer un climat de négociation sain et constructif?

Question 2

À la lumière des informations que vous détenez ainsi que du calendrier des événements des dernières années, quels éléments mis en place par le SPECJ vous ont satisfaits ou non et que faudrait-il maintenir ou mettre en place éventuellement pour vous permettre de prendre la décision la plus éclairée possible dans le cas d'une négociation de convention collective?

Question 3

Quels sont les éléments qui vous semblaient les plus importants à retrouver dans la nouvelle convention collective et croyez-vous que nous sommes parvenus à les obtenir?

Mobilisation et négociation au national : gloire et dérive du Front commun

Si, en théorie, l'idée de se regrouper en front commun semblait bonne, dans les faits l'ampleur du groupe semble avoir eu plus d'impacts négatifs que positifs, selon les membres du SPECJ. La négociation a échappé à la base et les syndicats locaux n'ont pas eu leur mot à dire, tant à la FNEEQ qu'à la CSN. Cet état de fait est d'autant plus présent dans les cégeps en région, qui sont trop souvent les grands oubliés à la FNEEQ.

De façon générale, les membres du SPECJ ont l'impression que les dés étaient jetés d'avance et que la stratégie de négociation dont ont fait preuve les deux parties était vieux jeu et prévisible.

Cela étant dit, nous sommes en droit de nous demander comment les dirigeants syndicaux ont pu tomber dans le panneau des propositions globales déposées par les parties patronales en septembre.

Les menaces semblent aujourd'hui si grossières qu'il est difficile de ne pas voir, a posteriori, qu'elles n'étaient en fait qu'une tentative de diversion. La négociation représente une période difficile, stressante et épuisante, mais il est impératif de garder la tête froide et de ne pas crier au loup. Il semble que les stratégies de négociation qui ont été mises de l'avant tant par la partie patronale que par la partie syndicale soient non seulement éculées, mais aussi contre-productives. En ce sens, plusieurs membres du SPECJ ont exprimé des doutes non seulement quant à la bonne foi du gouvernement, mais aussi quant à celle des dirigeants des centrales syndicales.

Les grèves rotatives par région ont bien fonctionné et, selon plusieurs, ont assuré une meilleure visibilité médiatique. Toutefois, les membres du SPECJ sont d'avis que l'abandon de la sixième journée de grève pour des raisons qui demeurent nébuleuses et le cafouillage entourant le report des journées de grève en décembre a profondément nuit à la mobilisation des militantes et des militants et à la crédibilité du Front commun.

Le SPECJ recommande :

Que le principe des grèves rotatives par région soit maintenu, tout en s'assurant que l'exercice culmine par au moins une journée de grève nationale;

Que, dans l'éventualité d'un nouveau front commun lors de la prochaine négociation du secteur public, une coordination politique efficace soit mise en place afin d'éviter des schismes de dernière minute qui nuisent à la crédibilité du mouvement et à la mobilisation;

Que les stratégies de communication et de consultation au sein du Front commun permettent davantage l'expression de tous les membres, avant et pendant la négociation.

Consultation et représentation : inverser les paradigmes

Les membres du SPECJ ont exprimé à maintes reprises un questionnement par rapport au fonctionnement de la FNEEQ. Force est de constater que les doléances émises lors de la dernière négociation sont encore présentes aujourd'hui. Au sein du regroupement cégep, plusieurs en sont venus à constater un grave déficit démocratique dans le fonctionnement de la FNEEQ.

Cette année, l'exécutif du SPECJ a cherché non seulement à maintenir les liens déjà établis avec les cégeps du Saguenay—Lac-Saint-Jean, mais aussi avec les autres cégeps de région et ceux qui partageaient le même constat à propos de la FNEEQ.

Un climat de lutte à peine voilé s'est installé entre l'exécutif de la FNEEQ et les syndicats du regroupement cégep. Si certains considèrent que les problèmes de la FNEEQ sont essentiellement un problème de leadership, d'autres y voient une faiblesse institutionnelle et une structure sclérosée. Les membres du SPECJ ont aussi critiqué l'attitude de la FNEEQ et de son comité de négociation, en reprochant à ce dernier d'avoir pris des décisions importantes sans réelle consultation. Les enseignantes et les enseignants du cégep de Jonquière ont été particulièrement choqués d'apprendre que le comité de négociation a jugé bon d'ouvrir la porte à la réallocation des ressources afin de financer nos demandes, alors que la mobilisation allait bon train et qu'il était possible, selon eux, de hausser le ton davantage. L'exécutif du SPECJ s'est d'ailleurs opposé à cette ouverture à la réallocation et a déploré l'impossibilité de consulter ses membres sur le sujet avant de voter sur la question lors d'une instance de l'alliance des syndicats des professeures et professeurs de cégep (ASPPC). Cette situation avec la proposition, émanant du comité de négociation, d'ouvrir la porte à une réallocation de nos ressources afin de financer nos propres demandes est représentative de l'attitude générale de la FNEEQ lors des négociations : si les syndicats locaux ont été consultés lors de l'élaboration du cahier de demandes, force est de constater que les consultations adéquates se sont faites rares lors de la négociation.

Le SPECJ recommande :

Que le sens des mandats et le rôle des comités de négociation, à la table centrale et à la table sectorielle, soient examinés et redéfinis, afin que ceux-ci ne puissent plus décider unilatéralement des modifications aux cahiers de demandes syndicales et des nouvelles stratégies de négociation;

Qu'un véritable mécanisme de consultation permettant, entre autres, aux syndicats locaux de consulter leurs membres sur les mandats demandés par le comité de négociation soit mis en place lors de la prochaine négociation;

Que les enjeux propres aux cégeps en région soient au cœur des demandes syndicales lors de la prochaine négociation.

Au local : information et mobilisation sur le terrain

Lors de la première assemblée générale de l'automne 2015, les membres de l'exécutif du SPECJ ont constaté que les enseignantes et les enseignants du cégep de Jonquière ne se sentaient absolument pas prêts à se prononcer sur la grève. En effet, plusieurs ont exprimé ne pas savoir de quoi il en retournait exactement et déploraient un manque d'informations et de ressources leur permettant de bien comprendre le développement de la négociation.

Il est apparu impératif de réviser les stratégies de communication du SPECJ et l'exécutif a mis en place divers moyens d'information : tables info-négo dans tous les pavillons, tournées des départements, multiplication des conseils syndicaux et vidéos d'information. Ces mesures ont donné des résultats, car les 190 membres du SPECJ qui ont voté lors de l'assemblée générale de grève ont pu le faire en connaissance de cause. Si plusieurs membres ont remarqué une certaine redondance entre l'information donnée dans les vidéos et en assemblée générale, il s'agit, en somme, d'un heureux problème. Toutefois, il pourrait s'avérer judicieux de réviser le rôle informatif des assemblées générales lors des négociations. En diversifiant les canaux d'information, les assemblées générales d'information deviennent sans doute superflues.

Les journées de grève ont créé de nombreux débats, notamment au sujet du fonds de défense professionnelle. Quelques membres du SPECJ ont exprimé, de diverses façons, leur mécontentement envers l'obligation d'être présents au piquetage afin de pouvoir bénéficier du fonds de défense du SPECJ. L'exécutif du SPECJ a tenu à ce que ces membres puissent faire part de leur point de vue en assemblée générale. Le fonctionnement et l'utilisation du fonds peuvent être discutés en tout temps et il serait intéressant de réévaluer cette question dans un contexte moins houleux. Le fonds de défense professionnelle appartient aux membres du SPECJ et c'est à eux d'en fixer les règles, en gardant toujours à l'esprit que les sommes qui constituent le fonds ne sont pas renouvelables. En ce qui concerne le fonds de défense professionnel de la CSN, étant donné que la sixième journée de grève a été abandonnée, aucun membre du Front commun n'en a vu la couleur.

Lors des votes de grève ou sur les ententes de principe, l'exécutif du SPECJ a volontairement décidé de laisser la plus grande place possible aux membres du syndicat. C'est pourquoi il y a eu deux assemblées générales avant le vote sur les ententes de principe : la première afin de présenter le point de vue de l'exécutif local et la seconde afin d'exposer le point de vue de la FNEEQ et de son comité de négociation. Bien que les membres du SPECJ aient voté à faible majorité en faveur des deux ententes de principe, force est de constater que ce vote est motivé davantage par le dépit que par l'acceptation. En effet, la majorité des membres du SPECJ partagent l'analyse de leur exécutif à propos des ententes de principe.

Malheureusement, pour beaucoup d'entre eux les jeux étaient faits et leur vote n'y pouvait rien, d'autant plus que les ententes de principe étaient présentées par les centrales syndicales comme étant la seule option possible. Cet état de fait explique en bonne partie le faible taux de participation à l'assemblée générale de vote sur les ententes de principe. En effet, seulement 97 enseignantes et enseignants se sont prévalus de leur droit de vote le 28 janvier 2016. Il s'agit d'un des plus petits quorums de l'automne 2015.

Le SPECJ recommande :

Que les divers moyens d'information et de mobilisation mis en place à l'automne 2015 soient maintenus;

Que, lors des prochaines négociations, le comité exécutif du SPECJ continue de faire preuve de souplesse en ce qui concerne les horaires de piquetage;

Qu'une discussion de fond quant à la politique d'utilisation du fonds de défense professionnelle ait lieu, et ce, avant les prochaines négociations.

Les « gains » de la négociation : un sépulcre blanchi?

Les gains de la nouvelle convention sont assez minces. Il est d'autant plus difficile de parler de gains que la plupart des changements apportés à nos conditions de travail proviennent d'une réallocation et non d'ajout de financement. Le SPECJ s'est d'ailleurs opposé à la résolution visant à ce que les syndicats membres de l'ASPPC recommandent l'entente de principe de la table sectorielle aux diverses assemblées générales.

Nous avons obtenu, à l'arraché, une enveloppe de 10 M$ pendant 5 ans pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH). Rappelons que cela ne représente qu'une fraction de ce qui a été coupé dans le réseau collégial et que les négociations avec les administrations locales quant à l'utilisation de ces nouvelles ressources ont été extrêmement ardues. À ce jour, nous ignorons toujours si les ressources ajoutées pour les EESH seront créatrices de postes ou non.

Nous nous trouvons, aujourd'hui, dans un paradigme bien éloigné de ce que nous avait annoncé le comité de négociation lors de la présentation de l'entente de principe.

En effet, ces ressources ont d'abord été présentées comme génératrices de postes puis, au retour des fêtes, comme génératrices de postes si elles sont allouées au volet 1 et 2 et, aujourd'hui, comme une source de mésentente entre la FNEEQ et la Fédération des cégeps, pour qui il n'a jamais été question de créer des postes à partir des 10 M$ consacrés aux EESH.

Un militant trop pressé pourrait se réjouir de l'avancée des enseignants et enseignantes de la formation continue et de la diminution de la charge individuelle (CI) maximale. Toutefois, cette avancée ne s'est pas fait grâce à l'ajout de nouvelles ressources, mais bien par la réallocation de ressources provenant des PES (période étudiants semaine), notamment. De plus, les ressources attribuées au Cégep de Jonquière pour la formation continue sont si minimes qu'elles ne peuvent suffire à créer ne serait-ce qu'une charge à temps plein. Ajoutons que la diminution de la CI maximale apparaît triviale sans diminution de la CI minimale, et ce, sans compter les problèmes que cela engendre aux cégeps en réduction d'effectifs, qui ont à composer avec des ressources limitées. En effet, en utilisant les ressources destinées aux PES afin de financer les charges à la formation continue et la diminution de la CI maximale, il devient nécessaire d'engager davantage d'enseignantes et d'enseignants, et ce, avec moins de ressources.

Le SPECJ déplore l'abandon unilatéral par le comité de négociation de la demande concernant la bonification de l'annexe budgétaire (S026) intitulée *Consolidation de l'offre de formation*, une demande importante pour les cégeps de région. De plus, il est inquiétant de constater la fermeture patronale en ce qui a trait à la reconnaissance de la convention collective, l'autonomie professionnelle et l'indépendance académique des enseignantes et enseignants de cégep.

Le point marquant des négociations est certainement l'obtention du rangement 23 à la table de la relativité salariale. Seule ombre au tableau : si les enseignantes et enseignants de cégep font dorénavant bel et bien partie de l'enseignement supérieur, ils ne verront les avantages salariaux de ce nouveau rangement qu'en 2019… Plusieurs membres du SPECJ ont d'ailleurs qualifié cette annonce de manœuvre politique et se demandent si le rangement 23 ne serait pas, finalement, que de la poudre aux yeux destinée à faire accepter des ententes de principe plus que décevantes.

Le SPECJ recommande :

Que lors de l'élaboration du prochain cahier de demandes sectorielles, une attention particulière soit portée aux demandes des cégeps de région et que celles-ci soient maintenues jusqu'à la fin;

Que lors des prochaines négociations, un réinvestissement réel dans le réseau collégial soit une condition *sine qua non* de la signature d'une entente de principe.

Bilans… et perspectives

La négociation 2015 laissera sa marque au Cégep de Jonquière. Non seulement les enseignantes et les enseignants devront travailler avec un nouveau contrat de travail pire que le précédent, mais la désillusion envers les centrales syndicales est plus forte que jamais. Si, au local, les membres se sentent davantage concernés par leur syndicat, il serait faux de croire que leur mobilisation et leur intérêt s'étendent à la FNEEQ ou à la CSN. Les membres du SPECJ ont l'impression que les syndicats nationaux ne sont ni à l'écoute ni au service de leurs membres. D'ailleurs, les membres de l'assemblée du SPECJ sont prêts à réfléchir sur un éventuel processus de désaffiliation. Ainsi, il semble judicieux de terminer ce bilan sur une recommandation finale qui, dans son essence, rassemble toutes les autres.

Le SPECJ recommande :

> Que la FNEEQ et la CSN travaillent pour l'ensemble de leurs membres et non uniquement pour elles-mêmes.

Lionel-Groulx

BILAN DE LA NÉGOCIATION 2015-2016
du
Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Lionel-Groulx

Préambule

Pour effectuer notre bilan au local, nous avons choisi de transmettre un questionnaire en ligne aux membres du SEECLG. Nous avons obtenu 45 réponses, ce qui représente environ 10% du nombre total d'enseignants. Bien que l'échantillon soit limité, nous considérons qu'il s'agit néanmoins d'un outil intéressant pour tâter le pouls des membres et évaluer la récurrence des opinions déjà exprimées en assemblée ou lors de conversations informelles.

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner que nous n'avons aucune prétention de scientificité par rapport à ce sondage ; les membres de l'exécutif n'ont ni la formation, ni les ressources pour mener une entreprise de ce type. Il s'agit là d'un portrait qui, bien qu'imparfait, permet de mettre en lumière certaines impressions relativement au processus de négociation. Ce sondage a été lancé au début de juin 2016 et un dernier rappel a été fait aux membres au retour des vacances d'été, en août.

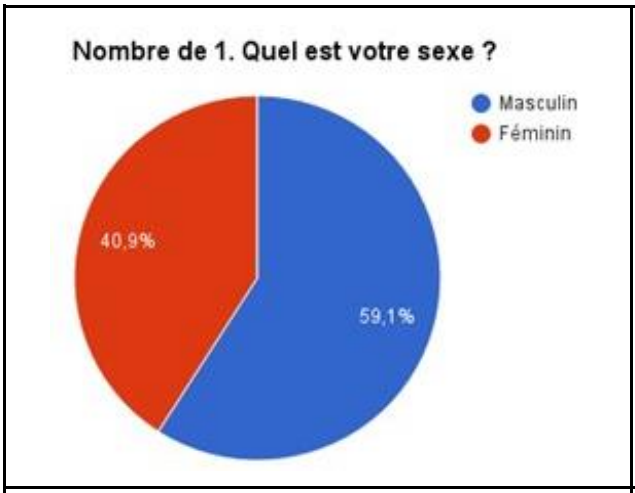
Notons que les contraintes de temps et de ressources nous empêchent aussi d'aborder toutes les questions posées dans le sondage dans le cadre du présent bilan. Nous avons donc décidé de nous concentrer sur celles qui nous apparaissent comme étant les plus pertinentes et qui mettent en relief les principaux commentaires que nous avons reçus de la part de nos membres.

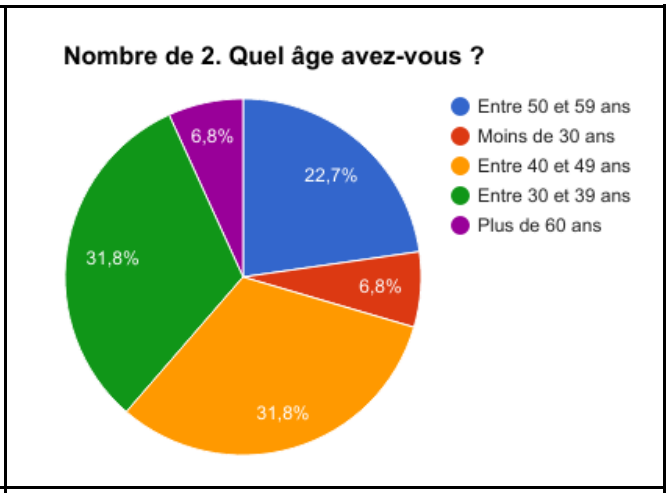
Table des matières

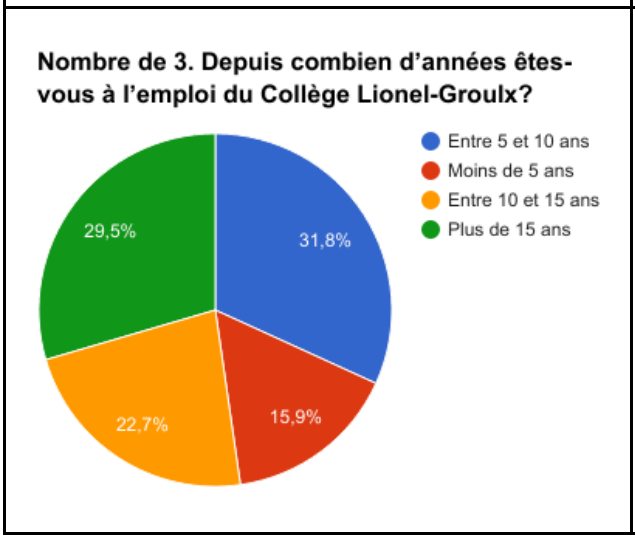
Caractéristiques des répondants 2
Consultations de l'Assemblée générale du SEECLG 3
L'atteinte des objectifs de l'Assemblée générale 4
Communication, opinion publique 4
Objets de mobilisation 4
Front commun, FNEEQ, ententes, gains : niveau de satisfaction 4
Rôle et dissidence des représentant.e.s du SEECLG au regroupement cégep et à l'ASPPC 5
Commentaires des membres 7
Recommandation adoptée par le SEECLG 8
Pistes de réflexion 9

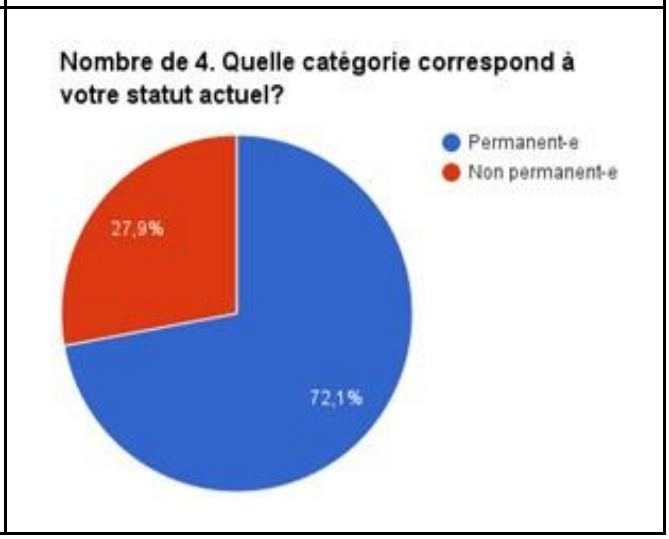
Caractéristiques des répondants

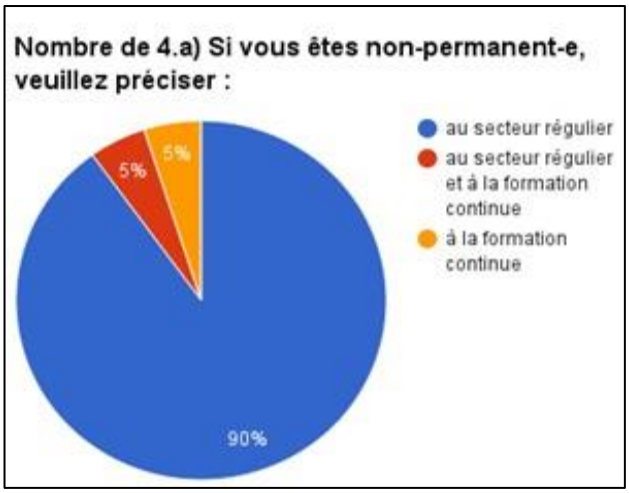
Les principales caractéristiques des répondants sont les suivantes : 59,1% sont des hommes, 40,9% sont des femmes ; 63,6% ont entre 30 et 49 ans. Près du tiers est à l'emploi du Collège depuis 5 à 10 ans ; une proportion presque équivalente l'est depuis plus de 15 ans. La majorité des répondants, soit 72,1%, sont permanents. Pour de plus amples détails, nous vous référons à la lecture des graphiques circulaires qui suivent.











Consultations de l'Assemblée générale du SEECLG

Nous avons demandé à nos membres s'ils considéraient que leur Assemblée générale a pu prendre part à différentes décisions au cours du processus de négociation de nos conditions de travail. Voici, pour chaque élément, ce qui est ressorti de notre sondage.

Considérez-vous que notre AG a pu prendre part aux décisions suivantes :	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
L'élaboration de notre cahier de demandes;	36.4%	50%	4.5%	2.3%	6.8%
L'élaboration du plan d'action du Front commun;	15.9%	45.5%	22.7%	9.1%	6.8%
Le choix du format de la grève (rotative par région ou générale, etc.);	13.6%	29.5%	38.6%	15.9%	2.3%
Le choix du calendrier de la grève;	4.5%	22.7%	38.6%	34.1%	0%
L'inclusion de la relativité salariale et du rangement 23 dans les négociations;	14%	32.6%	27.9%	20.9%	4.7%
Dépôt de la contre-proposition syndicale par le Front commun qui diminuait la hauteur de nos demandes salariales;	7%	18.6%	39.5%	27.9%	7%
La décision du Front commun de ne tenir qu'une seule journée de grève le 9 décembre plutôt que les trois journées nationales annoncées les 9, 10 et 11 décembre.	2.4%	19%	19%	59.5%	0%

La lecture de ces résultats va dans le sens des commentaires partagés en assemblée générale. Ainsi, la majorité des membres sondés considèrent que leur Assemblée générale a pu prendre part à l'élaboration du cahier de demandes et du plan d'action du Front commun. Par contre, une majorité d'entre eux considèrent que tel ne fut pas le cas relativement au choix du format et du calendrier de la grève.

Pour ce qui est de l'inclusion de la relativité salariale et du rangement 23 dans les négociations, 48.8% sont plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec le fait que l'Assemblée générale a pu prendre part à cette décision.

Finalement, les deux décisions du Front commun évoquées, soit le dépôt de la contreproposition syndicale en lien avec les demandes salariales et la décision de revenir sur le nombre de journées nationales de grève, sont celles pour lesquelles la majorité des membres considèrent qu'ils ont pu le moins prendre part. Ainsi, 67.4% des répondants sont plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec le fait que l'Assemblée générale a pu prendre part à la contre-proposition, et 78.5% sont plutôt en désaccord ou totalement en désaccord avec le fait que l'Assemblée générale a pu prendre part à la décision relative au nombre de journées nationales de grève.

L'atteinte des objectifs de l'Assemblée générale

En ce qui concerne l'atteinte des objectifs de l'Assemblée générale, 63.6% sont tout à fait en désaccord ou plutôt en désaccord avec l'affirmation suivante : « même si notre Assemblée générale était mitigée quant à la stratégie adoptée par le Front commun de prioriser les demandes salariales de la table centrale et de limiter les demandes sectorielles, elle nous a permis d'atteindre nos objectifs ». Relativement à la contre-offre salariale, 61.4% sont plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation suivante : « Est-ce que la contre-offre syndicale du Front commun (faite le 18 novembre et faisant passer les demandes d'augmentation salariales de 4.5 % par an à environ 2.5% par an) a contribué à atteindre nos objectifs ? »

Communication, opinion publique

La majorité des répondants (63.7%) sont plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation suivante : « le Front commun a réussi à expliquer nos objectifs à la population (par ses propres moyens et par le biais des médias) ». Le pourcentage s'élève à 75% lorsque nous demandons aux répondants si « les revendications spécifiques des professeur.e.s de cégep ont été bien présentées à la population? ».

Objets de mobilisation

Relativement au matériel produit par le Front commun et la FNEEQ, 54.5% des répondants considèrent qu'il a été efficace pour soutenir la mobilisation.

Front commun, FNEEQ, ententes, gains : niveau de satisfaction

Lorsque nous avons demandé aux répondants leur niveau de satisfaction face aux représentant.e.s du Front commun (sorties médiatiques, leadership, caractère démocratique, etc.), 68.2% ont répondu être plutôt insatisfaits ou tout à fait insatisfaits de ceux-ci.

Par rapport au niveau de satisfaction face aux ententes sur la relativité salariale et le rangement 23, 65.9% ont répondu être plutôt satisfaits ou tout à fait satisfaits.

À la question « quel est votre niveau global de satisfaction face aux gains liés aux conditions de travail réalisés lors de cette négociation (entente sectorielle pour les cégeps)? », 59.1% ont

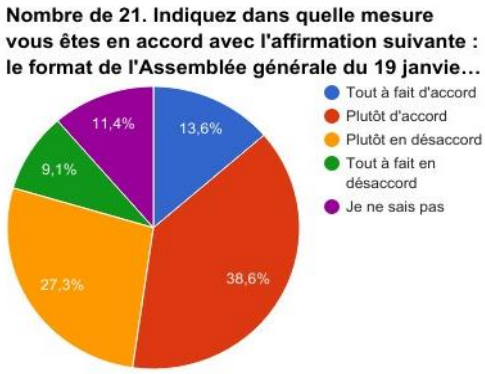
répondu être plutôt insatisfaits ou tout à fait insatisfaits. De plus, 54.5% des répondants sont plutôt insatisfaits ou tout à fait insatisfaits de la capacité de la FNEEQ à défendre nos intérêts collectifs. Pour ce qui est de la capacité du Front commun à défendre nos intérêts collectifs, 59.1% des répondants sont plutôt insatisfaits ou tout à fait insatisfaits.

Finalement, 61.3% des répondants sont plutôt en accord ou tout à fait en accord avec l'affirmation selon laquelle « le Front commun aurait pu obtenir davantage de concessions au gouvernement ».

Rôle et dissidence des représentant.e.s du SEECLG au regroupement cégep et à l'alliance des professeurs et professeures des cégeps (ASPPC)

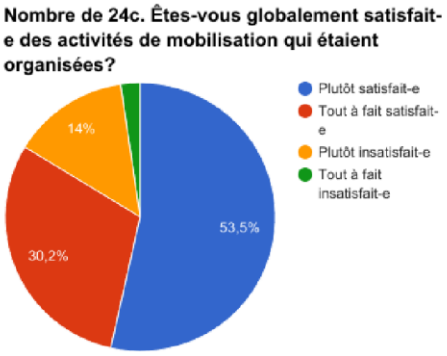
Nous croyons qu'il est important que le présent bilan relate également l'expérience des représentant.e.s lors des dernières rencontres nationales. Tout au long de l'automne 2015, les membres de l'exécutif sont parvenus à partager l'intensification du processus de négociation avec les membres par une communication soutenue et abondante. Mentionnons, à ce titre, l'envoi de 32 courriels et articles aux délégué.e.s de la mi-octobre jusqu'aux votes sur les ententes de principe le 19 janvier 2016. Les résultats du sondage confirment que les membres ont apprécié cette communication et se sentaient informés. Les membres de l'exécutif pensaient, probablement à juste titre, que le partage de l'information aurait un effet important et positif sur la mobilisation.

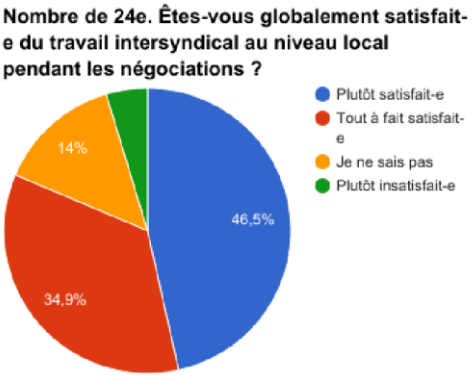
Soulignons que le rôle des représentant.e.s du SEECLG est double : aux instances nationales, ils doivent porter la voix de l'Assemblée générale et de retour en assemblée, ils doivent porter celle de l'instance nationale. Or, ce double rôle a été vécu très difficilement par les représentant.e.s du SEECLG. En effet, les informations et les explications transmises par les différent.e.s représentant.e.s nationaux ne sont jamais vraiment parvenues à convaincre les représentant.e.s du SEECLG du bien-fondé des ententes de principe (table centrale et table sectorielle). Pour ces raisons, et pour toutes celles partagées avec les membres du SEECLG vers la fin de la négociation, les délégué.e.s du SEECLG ont dû exprimer leur dissidence lors des instances du 21 décembre 2015 (regroupement cégep sur l'entente de principe de la table centrale) et du 7 janvier 2016 (ASPPC sur l'entente de principe de la table sectorielle) car ils ne se sentaient pas en mesure de recommander l'adoption des ententes aux membres. Conformément aux statuts du syndicat, des représentant.e.s du comité de négociation et de stratégie de la FNEEQ ont été invités lors de l'assemblée générale du 19 janvier pour présenter les ententes. Le format de cette AG n'a pas fait l'unanimité comme en témoigne le tableau ci-contre. Les commentaires négatifs relataient principalement la longueur de la réunion. Par contre, d'autres ont souligné qu'il aurait été préférable de prendre une pause

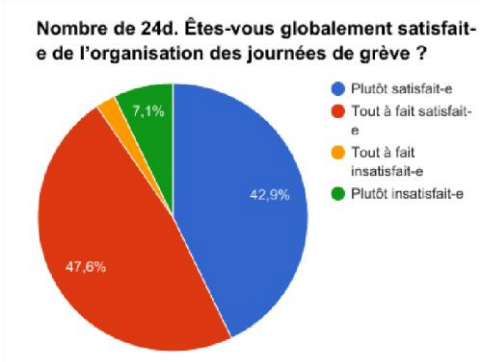


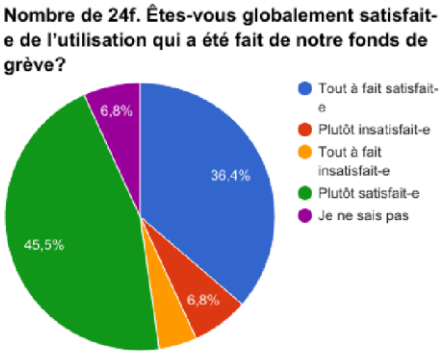
dîner et de voter par la suite. Certains membres auraient aimé discuter avec les collègues plus librement.

Soulignons également que plus de 93% des membres qui ont répondu au sondage se sont déclarés satisfaits des assemblées générales qui se sont tenues durant la période des négociations. Les tableaux qui suivent montrent que les membres étaient globalement satisfaits des activités de mobilisation qui furent organisées, de l'organisation des journées de grève, de l'utilisation du fonds de grève ainsi que du travail intersyndical avec les deux autres syndicats du collège.

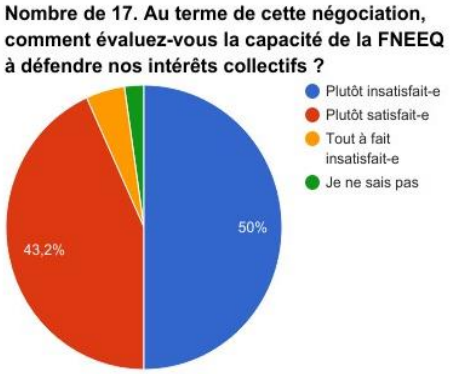


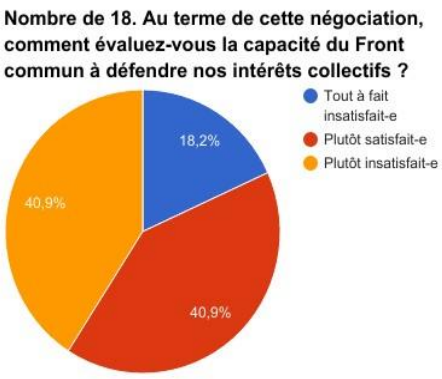






L'interprétation de ces résultats et de ceux qui suivent semblent confirmer ce que les membres de l'exécutif ont ressenti chez les membres tout au long du processus : une bonne confiance envers leurs représentant.e.s locaux et une confiance mitigée envers leurs représentant.e.s nationaux, et ce, tant à la FNEEQ qu'à la CSN ou au Front commun.





Commentaires des membres

En assemblée générale, plusieurs membres ont partagé les commentaires critiques suivants, qui expliquent en partie les réponses que nous avons exposées précédemment :

- Le Front commun a fait mention d'une mobilisation historique de la part de ses membres, mais il ne l'a pas utilisée.

- Le Front commun s'est concentré sur ses maillons faibles (les syndicats qui n'avaient pas l'intention d'aller en grève ou qui désiraient se retirer du Front commun) au lieu de miser sur ses maillons forts (les syndicats les plus mobilisés).

- Durant les négociations, le Front commun misait beaucoup sur la lutte contre l'austérité. Mais pour plusieurs, il semble que la lutte contre l'austérité était purement accessoire pour le Front commun ; elle n'était qu'un prétexte pour la signature d'une nouvelle convention collective (d'autant plus que cela semble être tombé à plat par la suite, nous n'en entendons pratiquement plus parler). Tenant compte du fait que nous avions une mobilisation historique, cela a laissé un goût amer dans la bouche de plusieurs, les autres corps d'emploi n'ayant même pas obtenu une augmentation salariale qui couvre l'inflation prévue.

- Le principal gain pour les enseignants ne faisait pas partie de la négociation (rangement 23).

- Ce qui a été présenté comme un gain au sectoriel (les ressources pour les EESH et les ETC transférés à la formation continue) n'en est pas un et les problèmes anticipés avec les ressources EESH s'actualisent dans le réseau.

- Les membres recevaient parfois de l'information sur leur propre négociation de la part des médias, et non de la part de leur syndicat (par exemple, sur le calendrier de grève). Un moment d'autant plus frustrant que le huis clos avait été demandé aux délégué.e.s quelques heures (voire quelques minutes) avant la sortie dans les médias.

- Suite à ce qui a été perçu comme l'annulation du mandat de grève sur lequel les membres s'étaient prononcés (3 journées consécutives de grève nationale), plusieurs membres se sont sentis trahis (non-respect du processus démocratique) et plusieurs ont remis en question la stratégie du Front commun. Considérant que la mobilisation était historique et que, pour une rare fois, la population appuyait les employé.e.s du secteur public, il est très difficile pour les membres de comprendre la conclusion de ce que plusieurs jugent comme étant une entente insatisfaisante et prématurée.

- Les publicités de la FAE ont interpellé plusieurs de nos membres. La pédagogie auprès de la population est une priorité pour nos membres. Plusieurs se demandent pourquoi le Front commun et la FNEEQ n'ont pas davantage investi les médias pour sensibiliser la population aux revendications des employés du secteur public et, surtout, de l'éducation.

- L'appui « historique » de la population aurait pu être davantage canalisé dans la lutte contre l'austérité, qui avait été présentée comme une priorité pour le mouvement syndical.

- Les comités de négociation ont terminé leur course hors-mandat, ce qui pose problème du point de vue du respect du processus démocratique.

- La sortie du président de la CSN et des autres représentant.e.s syndicaux, qui ont vanté l'entente (avec une erreur dans la présentation des hausses salariales à venir) avant même que les membres ne se prononcent en assemblée, a été très mal perçue. Ainsi, comment voter contre une entente, alors que les représentant.e.s syndicaux l'ont présentée à la population comme étant une bonne entente?

  Notons que parmi les commentaires, certains considèrent aussi que c'était le mieux qu'il était possible d'obtenir dans les circonstances actuelles, le néolibéralisme étant l'idéologie qui transcende actuellement la société, et ce, tant au niveau provincial, national que mondial.

Recommandation adoptée par le SEECLG

PROPOSITION POUR LE BILAN DE NÉGOCIATION (recommandations pour la prochaine négo)

- *Considérant l'opinion maintes fois répétée des membres des comités de négociation (enthousiasme inapproprié, informations erronées) selon laquelle nous avions la meilleure entente possible;*

- *Considérant que ces affirmations ont été faites alors qu'il était loin d'être évident que les mandats avaient été atteints;*

- *Considérant qu'une structure décisionnelle trop verticale nuit considérablement à la possibilité de garder une mobilisation nécessaire à la poursuite de la négociation;*

le SEECLG propose que les bilans de la négo contiennent les recommandations suivantes :

1. que les membres reçoivent rapidement des informations justes de leurs représentant.e.s et des comités de négo à la suite d'une entente de principe;

2. que les dirigeant.e.s de la CSN et de la FNEEQ (regroupement cégep) adoptent un devoir de réserve et laissent aux membres le soin d'apprécier l'entente;

3. que les comités de négociation agissent avec diligence dans la transmission des documents sur les ententes, notamment avant les instances en regroupement et en ASPPC.

Pistes de réflexion

Plusieurs de nos membres se sont sentis dépossédés de la négociation de leur contrat de travail. Ainsi, la négociation « hors mandat » est très difficile à comprendre pour nos membres. Pourquoi les consulter tout au long du processus, pour finalement les abandonner en cours de route, juste au moment le plus crucial de la négociation?

Nous croyons qu'il serait important de revoir le processus de négociation, d'impliquer la base à tous les niveaux ou, à tout le moins, d'informer davantage les membres relativement au déroulement d'une négociation. À ce niveau, il y aurait un travail pédagogique à mettre en œuvre avant, pendant et durant le processus de renouvellement de la convention collective. La réponse « ça a toujours fonctionné ainsi une négo » ne satisfait pas les membres, et avec raison.

Nous sommes conscients que certaines caractéristiques du processus de négociation ne relèvent pas uniquement de la partie syndicale (par exemple, la longueur du processus, alors que tout se règle dans les dernières 24h avant la signature du contrat de travail). Il y aurait peut-être lieu de faire des représentations pour limiter le processus dans le temps.

Finalement, notons que nous sentons clairement une tension entre différentes visions du syndicalisme au sein de nos membres (corporatiste, progressiste, etc.). De plus en plus, certains membres considèrent que le volet progressiste (par exemple, la lutte contre l'austérité) du mouvement n'est là qu'à titre instrumental, pour servir la cause du corporatisme, ce qui augmente le cynisme des militants les plus engagés. Cela participe fort probablement à leur désaffection du mouvement pour rejoindre des groupes où le respect du processus démocratique et des valeurs progressistes est au cœur de leurs activités.

L'exécutif syndical du SEECLG

Maisonneuve

SPPCM SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DU COLLÈGE DE MAISONNEUVE

BILAN DE LA NEGOCIATION 2015

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

1er novembre 2016

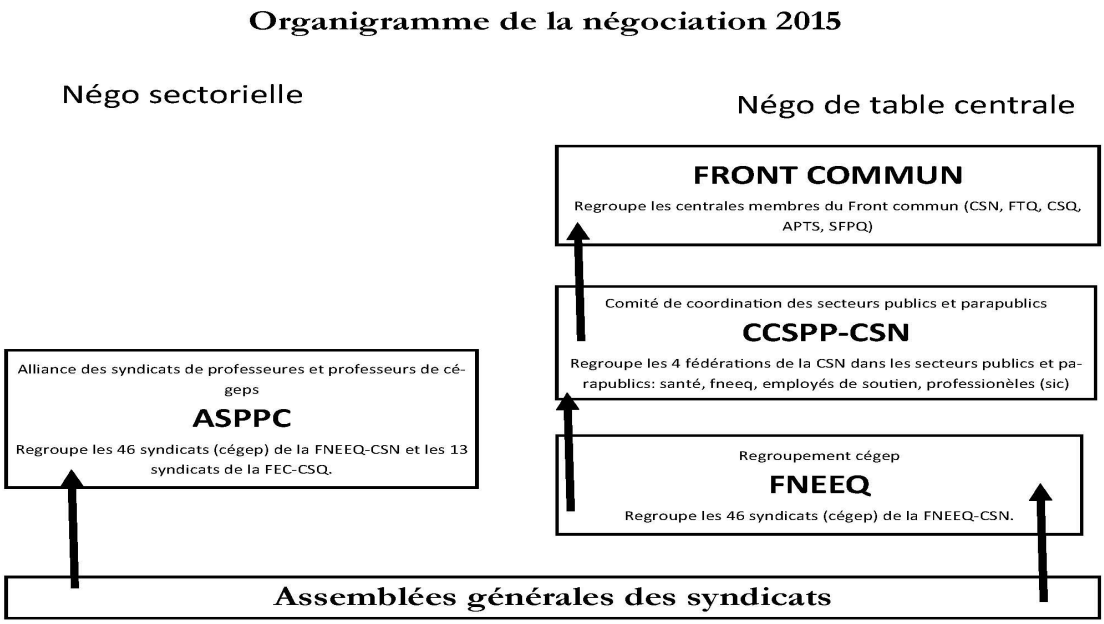
Le présent bilan de la négociation a été rédigé par le comité bilan de la négociation créé par l'assemblée générale tenue le 16 février 2016.

Ce comité est composé de :

- Ann Comtois (département de psychologie);
- Christiane Éthier (département d'administration et des techniques administratives);
- Benoît Lacoursière (département des sciences sociales, président du Syndicat);
- Marc LeBlanc (département de lettres);
- Nathalie Pilon (département des techniques de la documentation);
- Julien Villeneuve (département de philosophie).

1) Les rouages de la négociation

Malgré les efforts déployés par le comité exécutif et le comité de mobilisation visant à expliquer la mécanique de la négociation dès les débuts de celle-ci, nous constatons que les membres semblaient confus au sujet des rôles des différentes organisations impliquées dans la négociation.



Sectoriel

L'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégeps (ASPPC) regroupait les syndicats affiliés à la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ) et de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). Elle était responsable de la négociation sectorielle. Nous sommes plutôt satisfaits de l'établissement d'une « instance commune » aux 60 syndicats, ce qui n'avait pas été le cas lors des dernières rondes de négociation. Cela a fait en sorte que tous les syndicats possédaient la même information.

Certains dépôts syndicaux qui ont entraîné le retrait de demandes importantes (ex. : Reconnaissance des acquis et des compétences [RAC]) auraient pu faire l'objet de débats plus importants au sein de l'instance commune. Ainsi, pour certains, la marge de manœuvre confiée au comité de négociation était trop importante.

Table centrale

Le Front commun demeure perçu comme éloigné de la base, malgré ses tentatives de rapprochement. La contre-proposition salariale de la mi-novembre et le report en bloc des journées de grève des 1er, 2 et 3 décembre ont contribué à cette perception. Si nous pouvons considérer que le Front commun a été très utile par la force du nombre, à un certain point de la négociation, il est devenu un « frein » parce que basé sur le plus petit dénominateur commun. Ainsi, les membres du comité de bilan de la négociation sont partagés sur l'utilité réelle du Front commun. Si l'unité des travailleurs et travailleuses du secteur public nous semble utile, nous estimons que le trop grand nombre de tractations des directions nuit à la démocratie syndicale. Nous devrons lors de la prochaine ronde de négociations trouver moyen d'accentuer l'horizontalité du Front commun et de permettre plus d'autonomie à toutes ses composantes, notamment les syndicats plus mobilisés.

Nous voyons d'un bon œil la tenue des « instances conjointes » organisées par le Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) de la CSN, car elles permettaient également une certaine communication des différentes réalités. Cependant, il aurait été plus intéressant de permettre les débats au sein de ces rassemblements. Cela permettrait aussi d'éviter les décalages entre le CCSPP, le Regroupement cégep et les syndicats.

Les membres du comité de bilan de la négociation estiment qu'un effort de démocratisation des instances et comités du regroupement cégep devrait être effectué. Les membres des comités de convention et de la coordination du regroupement devraient être élu-e-s (et non désigné-e-s sur recommandation de la direction politique de la fédération) afin d'accentuer la confrontation des points de vue et de mieux refléter la diversité du regroupement cégep. Cela trouve toute son importance lorsque c'est le comité de stratégie qui représente la FNEEQ au CCSPP et qui recommande, ou non, l'adoption d'une entente.

Durant les négociations, l'assemblée générale du syndicat a notamment exprimé son désaccord avec la pratique obligeant les personnes déléguées par le Syndicat au Regroupement cégep de la FNEEQ à se rallier automatiquement et à défendre - voire à vendre - les orientations avec lesquelles ils ne sont pas nécessairement en accord ou à inscrire leur dissidence et d'inviter un-e représentant-e du comité de stratégie à venir défendre la position du regroupement dans notre assemblée. Le comité bilan de la négociation réitère cette position et estime qu'elle devrait être généralisée à l'ensemble de la fédération. En effet, comme en témoigne les débats au sein du regroupement (ou de l'instance commune de l'ASPPC), cette pratique au sein de ces réunions fait dévier le

débat sur la façon de présenter une entente plutôt que sur l'étude approfondie de son contenu.

Localement

Des efforts significatifs ont été faits localement pour favoriser l'appropriation de la négociation par les membres du Syndicat. Les négociations ont occupé à peu près toutes les réunions de l'assemblée générale et du bureau syndical dans les deux dernières années. Il y a eu huit assemblées générales à l'automne seulement, notamment afin de donner des mandats au comité exécutif quant aux demandes à porter et à défendre.

La complexité des enjeux, la confusion dont nous avons déjà parlé, mais aussi le manque de temps lors des assemblées sont évoqués pour expliquer certaines déceptions. Ainsi, on a constaté que des décisions ont été prises dans la hâte sans nécessairement en comprendre la nature et la portée (voir la section 4).

Recommandations

1.1. Recourir plus souvent à des ateliers de discussions au sein des assemblées générales ou du comité plénier.

1.2. Produire des résumés écrits des débats antérieurs et des enjeux, et laisser plus de temps au débat en assemblée générale.

1.3. Intervenir auprès de la FNEEQ afin de faire cesser la pratique du « ralliement ou de la dissidence » des délégués sur l'entente de principe.

1.4 Accentuer l'horizontalité du Front commun et permettre plus d'autonomie à toutes ses composantes notamment dans la mise en œuvre de mécanismes pour lancer des grèves.

2) Les communications

Le SPPCM vis-à-vis de ses membres

L'information disponible fut relayée aux membres par l'exécutif de manière diligente et un effort considérable de vulgarisation fut déployé afin que les membres puissent se l'approprier. Que certains aient tardé à le faire ou l'ait fait de façon incomplète s'explique peut-être partiellement par le fait que nous n'étions pas « en grève » au sens d'*arrêt de travail*, et donc que toute cette tâche (y compris la mobilisation afférente) s'effectuait en excès de notre travail conventionné.

Un point demeure litigieux quant à une pratique syndicale courante : l'exécutif devrait-il se prononcer sur la valeur des ententes de principes? Bien entendu, les exécutant-e-s sont des membres du SPPCM et ont droit à leur opinion individuelle, mais nous croyons que le rôle de l'exécutif est d'informer les membres du contenu des ententes et de mettre en place les conditions optimales afin que l'assemblée générale puisse se faire sa propre tête plutôt que de convaincre l'assemblée de la justesse de la propre position de l'exécutif. Si la position de l'exécutif est la bonne, une assemblée bien informée devrait être capable de s'y rallier de manière indépendante.

La question de nos canaux de communications gérés par le Collège, ce qui peut être problématique, revient régulièrement en période de négociation. Sans tomber dans la paranoïa, il serait souhaitable qu'en période de lutte nous puissions communiquer entre nous de manière indépendante, efficace et sécurisée. Le groupe Facebook « SPPCM Négos » a contribué à cet effort, mais tous et toutes ne sont pas sur cette plateforme, qui est certes efficace, mais ni indépendante ni sûre.

La FNEEQ vis-à-vis de ses membres

La communication au sujet des enjeux de table sectorielle (rapports de table) fut exemplaire, sauf vers la fin. Il n'y a selon nous aucune bonne raison pour que le contenu d'une entente de principe ne soit pas distribué aux membres dès sa signature afin que les membres puissent commencer à se l'approprier en amont de son évaluation par les instances de la FNEEQ, même si cette évaluation devait s'avérer nécessaire (voir le prochain paragraphe). Que l'on doive s'en remettre aux médias plutôt qu'à nos fédérations sur ce point est lamentable.

Nos commentaires sur les pratiques syndicales usuelles au niveau de l'exécutif s'étendent à la Fédération. Nous ne croyons pas que nos représentants, que l'on parle des exécutifs locaux réunis en instance fédérative ou a fortiori de l'exécutif de la FNEEQ, devaient se considérer mandatés pour porter un jugement positif sur la valeur des ententes de principe en amont de leurs membres. Abandonner cette manière de fonctionner éliminerait également la situation en vertu de laquelle les exécutants d'un syndicat local seraient « liés » par un vote en instance qu'ils devraient ensuite « vendre » à leurs membres, ce qui est exactement le contraire du bon sens : les exécutants du SPPCM ne devraient représenter que le SPPCM, et non la FNEEQ.

La communication au sujet des aspects stratégiques et tactiques de la lutte, finalement, fut globalement déficiente. Ceci s'explique peut-être par le fait que la plupart des décisions à ce sujet se prenaient au niveau du Front commun (ou dépendaient de décisions prises à ce niveau) et peut-être aussi par le fait qu'une part de secret est jugée nécessaire en ce genre d'affaire. Ceci étant dit, partir en lutte sans connaître l'ébauche d'une stratégie pouvant raisonnablement mener à la victoire est certainement démobilisant. L'absence totale de clarté de la FNEEQ sur la réponse possible à un décret, source de maintes anxiétés, n'est selon nous que le symptôme le plus manifeste d'un manque de clarté dans l'exposition de la stratégie, sinon d'un manque de stratégie tout court.

Encore ici, l'existence d'un groupe Facebook, privé et limité initialement mais éventuellement ouvert aux membres de la FNEEQ, aura permis aux informations et aux échanges de déborder des cadres officiels.

La CSN vis-à-vis de ses membres

En général, les communications de la CSN semblaient davantage destinées à nous convaincre de notre propre force et de l'excellence du travail de la CSN qu'à favoriser une réflexion sérieuse sur les conditions objectives d'un rapport de force victorieux face au gouvernement. Bien entendu, être convaincu de ses propres forces, si ces forces existent, et alimenter la confiance envers notre Centrale, si cette confiance est justifiée, sont des conditions nécessaires à l'exercice d'un rapport de force victorieux, mais ce ne sont pas des conditions suffisantes.

Parlant de choses qui minent la confiance, rappelons que les circonstances derrière la suspension de certaines journées de grève que nous avions votées (les 1er, 2 et 3 décembre) sont toujours nébuleuses et que l'information donnée à ce sujet par la CSN fut au mieux incomplète, assurément incohérente (*« Puisque notre forte mobilisation a*

réussi à faire reculer le gouvernement, suspendons notre mobilisation »?) et possiblement mensongère. Nous ne pouvons également taire la malheureuse intervention de plusieurs dirigeants de la CSN, dont son président, au lendemain de la signature de l'entente de principe de la table centrale, décrivant cette entente en des termes aussi élogieux que trompeurs. Inclure les montants forfaitaires ainsi que la valeur des gains sectoriels comme s'ils étaient paramétriques pour les additionner au pourcentage des augmentations salariales négociées est le genre de discours attendu de la part de l'adversaire et non du président de la CSN. De plus en plus d'indices nous permettent également de douter du fait que nous ayons réussi à faire sortir le gouvernement de son cadre financier préétabli. Pour conclure, nous ne considérons pas comme acceptable que l'on vante une entente dans les médias avant que les membres que l'on a pour mandat de représenter aient pu y jeter le moindre coup d'œil.

Recommandations

2.1. Cesser les prises de position de l'exécutif sur la valeur des ententes de principe.

2.2. Mettre sur pied un canal de diffusion efficace et autonome pour que l'exécutif puisse rapidement rejoindre les membres du SPPCM.

2.3. Exiger de la CSN que les textes des ententes de principe soient distribués aux membres dès leur signature.

2.4. Ramener les discussions et décisions sur les aspects stratégiques et tactiques des moyens de pression dans des structures accessibles à la base.

2.5. Exiger que l'information que la CSN transmet à ses membres soit précise et complète, y compris sur les aspects stratégiques et tactiques de la négociation.

2.6. Exiger que les dirigeants de la CSN cessent de se prononcer publiquement sur la valeur des ententes de principe en amont de leurs membres.

3) Les demandes et les ententes

La démarche de récolte des informations auprès de tous les membres de notre Syndicat marque le début de consultations pour rédiger le cahier de demandes à présenter lors de la négociation. Nos demandes formulées s'amalgament à celles de tous les syndicats de notre Centrale. À cette étape, les demandes sont regroupées par sujets et une priorité ou quelques priorités sont identifiées. Celles-ci sont soumises à chacun des syndicats qui les approuvent ou qui en proposent d'autres. Et quand le cahier de demandes est mis sur papier et distribué, nos attentes sont élevées.

Lors de cette négociation nous divergions d'opinion avec notre Centrale qui voulait mettre le salaire au cœur de notre négociation. Ils ont pris en considération notre demande, car l'instance qui nous soutenait, la FNEEQ, avait la même demande que nous. À partir de ce moment, notre cahier de demande prenait toute son importance.

Il est important de comprendre que les négociations sont des échanges sur des demandes qui n'ont pas reçu la priorité dans le cahier. Comment pourrait-on les prioriser sans que chacune des parties patronales ne viennent à le découvrir? Même si elles ne se valent pas toutes et que, de plus, leurs valeurs peuvent varier en fonction de chacun des syndicats qui les soutiennent, comment faire pour qu'elles aient une valeur commune? Imaginez-vous refaire le processus qui a déterminé la première priorité (c'est-à-dire obtenir de nouvelles ressources et non mettre l'accent sur l'augmentation salariale) pour chacune des demandes de notre cahier!

Alors, le processus de négos sert à obtenir celles des demandes qui nous tiennent le plus à cœur et à délaisser celles qui sont moins importantes car, à chaque fois qu'on demande quelque chose, la partie patronale demande aussi quelque chose. Et plus elle sent que cette demande nous tient à cœur, plus elle en demandera un prix élevé. C'est en partie pour cela que nos demandes ne sont pas priorisées dans notre cahier. À mesure que l'on négocie, les demandes moins importantes sont éliminées et c'est la même chose du côté patronal. Comme nous avons peu de contrôle sur le processus de négociation au jour le jour et qu'il serait impossible d'y avoir accès quand on négocie en tant que groupe, des frustrations peuvent survenir. Il peut nous sembler que l'on obtient peu.

Si nous nous rappelons les positions patronales du début qui nous ramenaient en arrière jusqu'avant la création des cégeps, nous pouvons conclure que nous avons mis de la pression et que nous avons obtenu peu de concessions, mais nous avons conservé nos acquis des 50 dernières années, par exemple le rôle des départements ou les mécanismes de sélection des coordinations départementales.

Et de plus, nous avons réglé la relativité salariale pour 2019 et obtenu le rangement 23. Toute une lutte! Tout un succès!

Dans le cours d'une négociation, il arrive qu'une demande de la partie patronale qui ne nous est pas favorable s'insinue dans le processus de négociations et menace nos acquis. Et c'est ce qui est arrivé avec la demande patronale de faire payer en double les retenues du fonds de pension pour les enseignants en PVRTT. Grâce à notre diligence et à l'écoute de notre syndicat, de notre regroupement et de notre centrale, nous avons réussi à faire enlever cette demande patronale.

Est-ce satisfaisant? Non, par exemple, pour un-e enseignant-e en fin de carrière, 2019 semble bien loin pour bénéficier des augmentations salariales significatives pour le calcul de la retraite qui est basé sur la moyenne des salaires des 5 dernières années. Par contre, en tant que membre du groupe, on peut se réjouir de ce qu'on a obtenu lors de cette négociation. Si l'on se rappelle des négociations passées, comme celle de 2005 où la partie patronale nous a imposé ses conditions après avoir négocié réellement tout au plus quelques semaines et que même l'Organisation internationale du travail avait reconnu nos critiques du manque de bonne foi de la partie patronale, on peut être satisfait du processus de négociation et du résultat. Nous avons obtenus des gains et fait des compromis comme celui de l'âge de la retraite. Imaginons le nombre de compromis faits par la partie patronale lors de cette négociation et remercions le fait d'avoir fait partie du Front commun!

Recommandations

3.1. Dès le début du processus, expliquer la complexité de la structure de négociation sous forme de tableau.

3.2. Expliquer à l'assemblée pourquoi les demandes du cahier de négociations ne sont pas classées par priorité.

3.3. Rappeler les propositions patronales du début de la négociation lors du vote sur la proposition du comité de négociations.

3.4. Au cours de la négociation, effectuer des exercices de priorisation des demandes.

4) Les moyens de pression et la grève

Des moyens de pression variés ont été proposés pour appuyer les revendications des membres : distribution de tracts aux étudiants avant les cours du matin, discussion avec les étudiants aux sujet des moyens de pression, retenue des notes dans Omnivox, boycott de la participation aux comités institutionnels du Collège, tournoi de poches, manifestations bruyantes, affichage massif, rédaction de tracts, etc. L'objectif de ces moyens de pression était certes de dénoncer (quoi au fait?...) et d'informer les étudiants et la direction du Collège, mais de quoi au juste : de nos revendications sectorielles, de table centrale, ou de l'impact des mesures d'austérité sur le système d'éducation en général?

Une fois le ou les jours de grève déterminés et votés, démarrait alors localement l'organisation logistique. Trois quarts de piquetage étaient prévus (7 h à 10 h, 10 h à 13 h et 13 h à 16 h). Les membres pouvaient s'inscrire à 2 quarts maximum par jour de grève. Au moins 324 professeur-e-s ont participé aux journées de grève. De plus, nous avons mené plusieurs activités en commun avec les autres syndicats locaux (Syndicat des professionnels, Syndicat des employé-e-s de soutien et SOGÉÉCOM).

Plusieurs initiatives ont été mises sur pied pour égayer et structurer les journées. Par exemple, des activités pour les enfants des membres en quart de piquetage ont été organisées (cinéma, Biodôme, etc.). Des autobus ont été nolisés afin que des piqueteurs de Maisonneuve se rendent à des manifs FNEEQ ou CSN au centre-ville; d'autres grévistes ont été invités à aller dans des milieux de piquetage de membres CSN par soutien ou pour assister à des points de presse de nos leaders syndicaux. Aussi, certains membres ont participé à des actions de désobéissance civile (occupations de sites gouvernementaux ou d'institutions financières, etc.).

Des comités ont été mis sur pied afin d'organiser les journées de grève : comité bouffe, pancartes, transport, « gardiennage », etc. Pour d'autres tâches logistiques (responsables d'autobus pour les manifs en ville, préposés aux inscriptions aux quarts de piquetage, ramassage et réparation des pancartes, etc.), les délégués étaient trouvés sur place durant les journées, sur base volontaire. Il faut souligner le travail de l'exécutif qui a travaillé très fort durant ces journées pour que les besoins des membres soient, autant que faire se peut, comblés en ces temps froids et venteux. Cela allait du bouillon de poulet au chocolat chaud et aux grilles chauffantes. Certaines ont même failli y laisser leur peau!

Certains constats se dégagent de ces initiatives :

- La mobilisation comptait sur un petit effectif pour chaque comité de bénévoles. Ceci a compromis l'exécution optimale de certaines tâches. Par exemple, il y eut une longue ligne d'attente pour le dîner aux premières journées de grève. Les membres du comité bouffe ont travaillé d'arrache-pied, mais n'étaient probablement pas assez nombreux pour suffire à cette tâche.
- L'application de certains moyens de pression (Omnivox, boycott de comités avec libération, par exemple) était imprécise. La concertation intersyndicale serait à peaufiner.
- L'objectif des moyens de pression n'était peut-être pas clair ou consensuel.

Ces constats rejoignent certains points précédemment nommés. Il est possible que le manque de temps pour discuter de ces moyens de pression lors des AG ait découragé certains membres à les mettre en exécution. Aussi, le fait de manquer de temps de discussion durant les AG a fait qu'on a mal évalué les impacts de ces moyens de pression, semant un peu trop de confusion en fin de session. Rappelons toutefois que nous n'étions pas formellement en « arrêt de travail », donc toute mobilisation se faisait en surplus de nos tâches professionnelles. Une ligne directrice quant à l'information à diffuser — ou l'orientation de nos dénonciations — pourrait aider à la mobilisation et la mise en vigueur des moyens de pression. Aussi, une compilation écrite des tâches reliées à chacun des comités pourraient faciliter leur mise en place lors d'une éventuelle mobilisation, car les membres sauraient davantage ce qui est attendu d'eux et le temps que cela exigerait.

Les membres du Bureau syndical pourraient avoir un grand rôle à jouer en « recrutant » un-e participant-e du comité de mobilisation. Un plus grand nombre de participants permettrait de créer plus rapidement des sous-comités (repas, sorties, publicité) et augmenter leur efficacité. Bref, le réseautage « en direct » plutôt que par courriel ou réseaux sociaux, bien que plus demandant, pourrait renforcer le sentiment d'implication de plus de professeurs et augmenter, par le fait même, la mobilisation.

En conclusion, il faut cibler clairement le message, trouver des moyens de mieux diffuser l'information, rendre celle-ci plus précise et donc plus facile à appliquer, ce qui pourrait favoriser davantage la mobilisation. Ceci dit, nous déplorons que plusieurs membres ne se soient pas ralliés aux décisions de notre assemblée, même celles adoptées à l'unanimité des voix. Nous réitérons l'importance de participer aux AG afin de

contribuer à ce que le contexte de négociation et de moyens de pression demeure un exercice démocratique qui représente le point de vue de la majorité de ses membres.

Recommandations

4.1. Consulter plus régulièrement et systématiquement les membres aux sujets des enjeux de négociation sur lesquels ils souhaitent se mobiliser.

4.2. Préciser le ou les objectifs des moyens de pression.

4.3. Respecter des délais plus serrés de temps de discussion durant les AG et prioriser des points portant sur la mobilisation lors des AG de grève.

4.4. Poursuivre le fonctionnement par comités, mais déterminer un nombre minimal de personnes nécessaire pour optimiser l'efficacité desdits comités.

4.5. Développer des moyens de communication alternatifs aux courriels afin de favoriser l'implication d'un plus grand nombre de membres tant dans les moyens de pression que dans les comités de mobilisation (ex. : « réseautage » en direct par départements).

4.6 Organiser au sein du SPPCM une discussion sur la diversité des tactiques et inviter la FNEEQ et la CSN à faire de même.

5) Le fonds de grève

Les modalités entourant le fonds de grève (montants, quart de piquetage, etc.) ont été décidées et votées en assemblée générale. Toutefois, malgré cela et malgré les explications de l'exécutif, il semble y avoir eu confusion et incompréhension de la part de certains membres.

L'objectif et l'utilité du fonds de grève ne sont pas explicites pour tous les membres. De plus, il ne semble pas y avoir de consensus sur la question. Les montants accordés sont-ils des incitatifs à la mobilisation? Des indemnités de « remplacement »

pour les coupes de salaire? De l'aide partielle pour pallier les coupes de salaire? Est-il nécessaire d'être « payé » pour se mobiliser? Les montants sont-ils suffisants?

De même, les modalités entourant la « qualification » aux montants accordés ne font pas l'unanimité. Des membres sont insatisfaits de l'application des règlements qu'ils jugent trop sévères et restrictifs (coupe en cas de retard de plus de 15 minutes). Une longue discussion a d'ailleurs eu lieu à cet effet lors d'une AG et il y a plusieurs positions différentes sur la question. De plus, les quarts de piquetage (40 $ par tranche de 3 heures de piquetage) permettant de se qualifier pour « l'indemnité » sont aussi remis en question par certains. Le comité de bilan de la négociation considère que le droit à une indemnité de grève s'accompagne de responsabilités. Les modalités ont été décidées et votées en assemblée, mais suite à l'exercice réel de la grève, ils semblent être remis en question.

L'exercice de journées de grève devrait servir à redéfinir les objectifs du fonds de grève et les modalités entourant son utilisation. L'expérience passée pourrait permettre de mieux se positionner et d'éventuellement faire des propositions plus concrètes. Les membres ont maintenant une expérience réelle pour appuyer leur décision.

Recommandations

5.1. Clarifier l'objectif et l'utilité du fonds de grève.

5.2. Fixer de nouvelles modalités d'utilisation du fonds suite à l'exercice des journées de grève.

5.3. Créer un comité « fonds de grève » qui proposerait des modalités « ajustées » pour faire suite aux journées de grève, modalités à discuter et voter en assemblée.

Marie-Victorin

Bilan de la négociation de la convention collective 2015-2020 du SPCMV

Rapport

Par le comité *ad hoc* du bureau syndical

Mai 2016

Table des matières

Introduction : 4
Processus démocratiques : 4
Participation aux décisions du Front commun (question 5) 4
Assemblées générales locales (question 23a) 5
Stratégies durant la négociation 6
Stratégie de prioriser les questions salariales (question 6) 6
Rythme de négociation 6
Préparation de la résistance à la loi spéciale 6
Mobilisation 6
Points tournants de la négo (question 14) 6
Activités de mobilisation (question 23c) 7
Organisation des journées de grève (question 23d) 7
Activités organisées durant la négociation (questions 24) 7
Travail intersyndical au niveau local (question 23e) 8
Sensibilisation et information 8
Information du public par le Front commun et par la FNEEQ (questions 8 et 10) 8
Information distribuée au niveau local (question 23b) 8
Support technique et matériel de mobilisation : 9
Matériel de mobilisation (question 9) 9
Organisation de l'AG de vote sur l'entente de principe (question 20) 9
Éléments déterminants pour le vote sur l'entente de principe ? (questions 21 et 22) 10
Résultats de la négociation 11
Satisfaction sur la rémunération (question 12) 11
Rangement 23 et relativité salariale + conditions de travail (question 13) 11
Entente sectorielle : les négociations locales se poursuivent 12
Entente locale sur la non-reprise des journées de grève (question 27) 12
Rapports entre le syndicat local et le niveau national 12
Satisfaction face aux représentants du Front commun (question 11) 12

Rôle de la FNEEQ (question 16) 12
Capacité du Front commun (question 17) 12
Mouvement syndical, quel avenir ? (question 18) 12
Vécu syndical des membres 13
Moments forts et moments insatisfaisants sur le plan personnel (question 15 et 15b, 25 et 26) 13
Suggestions pour améliorer la vie syndicale (question 19, 28 et 29) 14
Autres points de vue exprimés 14

Introduction :

Le processus de renouvellement d'une convention collective est central dans la vie d'un syndicat. Depuis la fin de l'année 2013, le SPCMV réfléchit sur nos conditions de travail et se mobilise pour négocier une nouvelle convention. La dernière était échue le 31 mars 2015. La nouvelle convention collective, dont l'entente a été entérinée en février 2016, est en cours de rédaction. C'est donc une longue période de mobilisation qui s'achève et ce rapport vise à en faire un bilan critique, de notre point de vue.

L'impression générale qui se dégage de la bataille qui vient de se terminer, c'est une mobilisation sans précédent des collègues, des syndiquéEs du secteur public en général, des citoyens et citoyennes face à l'austérité. C'est aussi un constat que les gains obtenus sont relativement faibles. Certes, les attaques patronales étaient majeures et l'horizon budgétaire du gouvernement Couillard complètement bouché, mais aurions-nous pu obtenir plus ? Il semblerait en tout cas que le mouvement syndical s'est tiré dans le pied à quelques reprises et que cela a nui à notre rapport de force.

L'objectif de ce bilan est justement d'améliorer notre rapport de force lors de la prochaine négociation et d'éviter les écueils rencontrés cette fois-ci. Un certain nombre de recommandations émaneront donc de ce rapport.

Ce rapport intègre deux démarches parallèles et complémentaires afin de recueillir les impressions et analyses des membres du SPCMV suite à la négociation de la convention collective 2015-2020. D'une part, un comité *ad hoc* émanant du Bureau syndical a élaboré un questionnaire anonyme à remplir en ligne. Ce questionnaire a donné lieu à 67 réponses complétées[1]. D'autre part, le même comité et l'exécutif du SPCMV se sont réunis à plusieurs reprises afin de compléter le sondage par des commentaires généraux et des informations factuelles sur les évènements.

Processus démocratiques :

Participation aux décisions du Front commun (question 5)

Cette négociation a été marquée par un sentiment de déficit démocratique à plusieurs moments centraux. Les participant-e-s estiment qu'à plusieurs moments, notre AG n'a pas suffisamment pu prendre part aux décisions du Front commun :

- Au moment d'établir le format de la grève (53 % plutôt ou tout à fait en désaccord contre 34 % plutôt ou tout à fait en accord)
- Particulièrement au moment d'établir le calendrier de la grève (68 % contre 19 %)
- Au moment du dépôt de la contre-proposition syndicale par le Front commun qui diminuait la hauteur de nos demandes salariales (52 % contre 22 %)

[1] N.B. Ce sondage a été réalisé rapidement après les évènements, en février-mars 2016, afin de fixer des impressions encore fortes. Il n'a pas de prétention à la validité scientifique. Les résultats complets du sondage sont disponible dans un document à part.

- Particulièrement au moment de décider de ne tenir qu'une journée de grève en lieu et place des trois journées prévues (71 % contre 16 %)

Par contre, notre AG a bien pu prendre part aux décisions du Front commun au moment d'établir nos cahiers de demande (71 % plutôt ou tout à fait d'accord contre 13%) et lors des ententes de principe (51 % contre 37 %). Les avis étaient plutôt positifs sur notre capacité à influencer l'élaboration du plan d'action du Front commun : 50 % en accord contre 35 %.

Autrement dit, l'impression générale qui se dégage est celle d'une démocratie de façade, au début et à la fin du processus, mais peu de pouvoir décisionnel local pendant la négociation.

Durant les instances de la FNEEQ, l'impression de l'exécutif est que l'on mêlait constamment les mandats de fonds, qui nécessitent consultation des AG, et les mandats tactiques, qui peuvent être pris séance tenante – et ce, systématiquement au détriment de la consultation démocratique.

Assemblées générales locales (question 23a)

Forte satisfaction : 80%

Au niveau local, le nombre d'AG a été extrêmement élevé. L'exécutif tâchait de résumer les réunions nationales et d'aller chercher des résolutions locales. Les débats démocratiques à l'interne évoluaient dans leur qualité, mais demandaient un engagement certain de la part des membres.

Dans les commentaires, on retrouve souvent en miroir des positions opposées : trop d'AG pour les uns, processus normal de démocratie pour les autres ; trop d'informations pour les uns, transparence pour les autres ; espace ouvert de discussion contre le sentiment d'un contrôle du temps et des discussions, etc.

Force est de constater qu'il est difficile de satisfaire tout le monde en la matière, mais qu'un commentaire revient souvent à l'effet que l'exécutif prend beaucoup de place.

- Processus long et AG nombreuses, mais c'est nécessaire.
- Président a bien mené les discussions, exécutif tenait bien la barre
- Transparence et grande quantité d'information transmise
- Grande préparation, clarté des présentations
- Belle représentation démocratique

Aspects à améliorer / négatifs :

- Mieux encadrer les interventions
- Certains se répètent.
- Il aurait fallu plus de monde à l'AG de préparation au vote sur l'entente de principe.
- Trop d'AG
- Trop de « FNEEQ bashing »
- Traitement de questions non-essentielles

Stratégies durant la négociation

Stratégie de prioriser les questions salariales (question 6)

40% des gens considèrent que la stratégie du Front commun était la bonne pour atteindre nos objectifs, alors que les personnes en désaccord représentent 52.3%.

Plusieurs soulignent que nos objectifs n'ont pas été atteints.

Certains soulignent que la stratégie était mauvaise au départ, pour différentes raisons.

Certains soulignent que la stratégie n'était pas mauvaise, mais que c'est la réduction des demandes salariales en milieu de négociation qui l'était.

Dans des proportions très semblables (36.93 % en accord; 49.23% en désaccord), les avis sont assez partagés sur la contre-offre syndicale.

La plupart des commentaires indiquent l'effet démobilisateur de la contre-offre, de l'absence de consultation sur celle-ci et de sa baisse trop drastique des demandes salariales. Une personne considère que cette baisse était normale pour des raisons stratégiques.

Rythme de négociation

Les centrales syndicales ont à nouveau plié à l'agenda du gouvernement, qui souhaitait une entente avant Noël. Elles ont aussi reproduit le modèle de la négociation secrète, continue sur de très longues journées (et nuits), entre négociateurs professionnels. Ce rythme et cette méthode de négociation ne nous semblent pas servir nos intérêts.

Préparation de la résistance à la loi spéciale

L'exécutif du SPCMV redoutait deux dynamiques observées durant les dernières négociations du secteur public : un décret gouvernemental associé à une loi spéciale d'un côté, une entente à rabais de l'autre. Beaucoup d'énergie a été mise en Assemblée générale et lors de conférences afin de nous préparer à une potentielle résistance à la loi spéciale. Les mandats visaient constamment à mettre la pression sur les instances nationales afin que la préparation soit collective, puisqu'il nous apparaissait bien sûr futile que Marie-Victorin fasse cavalier seul.

Mobilisation

Points tournants de la négo (question 14)

Points tournants positifs :

- Mobilisation incroyable
- Chaînes humaines
- Annonce de la subvention à Bombardier
- Mobilisation des parents pour l'école publique
- Force de l'appui populaire

Points tournants négatifs :

- La contre-offre syndicale

- La réduction des trois jours de grève et la démobilisation qu'elle a provoquée
- L'approche de Noël
- Le spin médiatique autour de l'entente de principe
- La faiblesse du mouvement syndical

Activités de mobilisation (question 23c)

85 % de satisfaction.

Bons coups soulignés : la halte-garderie qui permettait la participation de toutes et tous ; le caractère original, créatif, artistique et ancré dans la communauté et le quartier ; la grande implication des gens et l'entraide.

Éléments critiqués : manifs du Front commun trop courtes ; grèves rotatives ; actions trop « gentilles », pas assez perturbatrices.

Organisation des journées de grève (question 23d)

À cet égard, la satisfaction est clairement au rendez-vous, avec 87 % de satisfaction globale.

Les activités organisées avec d'autres groupes ont été appréciées. Parfois les journées étaient trop chargées en activités. Point à retenir : déplacer les tentes le long du Boulevard Maurice-Duplessis pour faciliter la visibilité.

Les klaxons étaient nombreux et aux feux rouges, nous pouvions distribuer des tracts aux automobilistes.

Activités organisées durant la négociation (questions 24)

Les activités de mobilisation ont été très variées durant la négociation. Parmi les plus appréciées, notons : les manifestations de quartier, les lignes de piquetage, les manifestations internes au Cégep, la participation aux manifestations nationales et les pauses bruyantes.

S'il serait trop long de faire une liste exhaustive de toutes les actions qui ont eu lieu, la liste énumérée à la question 24 ainsi que les réponses qui la bonifie donnent une bonne idée de ce qui a été réalisé dans les deux dernières années.

Nous sommes allés à plusieurs reprises voir les camarades de l'Hôpital Rivières-des-Prairies, ceux et celles des écoles primaires et secondaire alentour, du CLSC Henri-Bourassa.

Pour une prochaine fois, il est évoqué :

- De rédiger des articles
- D'afficher des œuvres collectives
- Augmenter notre visibilité dans les médias et la communauté Réaliser des entrevues, des capsules vidéos
- D'être plus actifs durant les lignes de piquetage
- Faire la grève générale
- Déranger plus, réellement occuper des bureaux (et pas seulement faire des visites de courtoisie à la direction)
- Organiser des midis-négos ou autres lieux de discussion et de débat ouverts

- Poursuivre la voie de l'intersyndicale

Travail intersyndical au niveau local (question 23e)

- Moins connu, le travail en intersyndicale a été soutenu tout au long des négociations, par le biais de réunions hebdomadaires. Plusieurs actions ont été organisées conjointement, comme les pauses bruyantes dans le corridor de la direction. Cela a permis de nous solidariser, de faire des rencontres et de créer des alliances solides, dans le Cégep et dans le quartier.
- Le niveau de satisfaction est élevé (79 %), mais soulignons que plusieurs collègues ne semblent pas savoir de quoi il est question (19% de répondants ont coché « je ne sais pas »). Il faudra donc continuer de sensibiliser les collègues à la réalité de travail des autres travailleurs et travailleuses du Cégep.

Sensibilisation et information

Information du public par le Front commun et par la FNEEQ (questions 8 et 10)

Visiblement, aux yeux des membres, le Front commun n'a pas réussi à expliquer clairement à la population nos demandes. 66% des participant-e-s sont de cet avis. De la même façon, 75% considèrent que les revendications spécifiques des profs de cégep n'ont pas bien été présentées.

Le constat général est celui d'un appui populaire sans précédent. Quant à savoir si c'est grâce au travail des centrales syndicales et si elles ont su « surfer » sur cette vague, la réponse majoritaire est plutôt négative. Autrement dit, la lutte à l'austérité avait réussi à rallier une bonne partie de la population, mais les sorties politiques des syndicats n'étaient pas à la hauteur.

CertainEs soulignent qu'on met trop l'accent sur les revendications corporatistes, voire uniquement salariales et pas assez sur les luttes sociales. À l'inverse, d'autres estiment que la lutte à l'austérité et la négociation auraient dû être mieux séparées l'une de l'autre.

Concernant les revendications spécifiques aux profs de Cégep, les commentaires ne laissent pas ressortir un consensus. La réputation des profs est mauvaise depuis longtemps et nos conditions de travail sont difficiles à expliquer, par contre cette fois-ci nous étions potentiellement en position de pouvoir bien les expliquer mais ce n'a pas été fait. Ceci n'est pas complètement étranger à la priorité mise sur l'ensemble du Front commun et sur quelques dossiers (santé et éducation primaire et secondaire).

Information distribuée au niveau local (question 23b)

83 % de satisfaction.

Beaucoup de courriels ont été envoyés, énormément d'AG ont eu lieu, l'exécutif a constamment fourni des explications et informations de la situation.

Dans les commentaires, il revient cependant à plusieurs reprises l'idée que l'exécutif présentait les choses de façon biaisée ou à tout le moins de façon peu objective.

Support technique et matériel de mobilisation :

Matériel de mobilisation (question 9)

Les opinions sont partagées sur le matériel de mobilisation produit. Par contre, parmi ceux et celles qui ont inscrit leur commentaire, les termes qui reviennent les plus fréquemment sont significatifs : « bébelles », « dépenses inutiles », « gaspillage », voire même « folklore ».

Le matériel produit par le Front commun, la CSN et la FNEEQ était inégal. Certains objets étaient franchement inutiles et distribués à des moments peu propices, d'autres étaient appréciés et constamment en rupture de stock.

Du côté du matériel apprécié, notons :

- ✓ Les macarons « prof en négo » et les T-shirts « prof en négo ». Esthétique appréciée, mais plusieurs auraient souhaité un message plus revendicateur.

Du côté du matériel à améliorer grandement :

- ✗ Le visuel des tracts du Front commun / refusons l'austérité était particulièrement peu réussi (Coiteux à six bras, p.ex.). Le contenu était souvent mal ciblé (p.ex. il s'adressait principalement aux syndiqué-e-s, au lieu de s'adresser à la population, pour en faire un outil de mobilisation).

Les besoins en matériel pour les journées de grève ont été comblés à notre entière satisfaction par la CSN. Nous avons eu accès à des tentes, des sifflets, des pancartes, des toilettes chimiques, des autobus, des locations d'auto, de la nourriture, etc. La très grande majorité de ces dépenses a été couverte par la CSN.

Organisation de l'AG de vote sur l'entente de principe (question 20)

La réponse finale des syndicats locaux concernant l'approbation ou pas de l'entente de principe devait tomber avant le 5 février.

Formule retenue par l'exécutif :

- Première AG entre nous, le 14 janvier, où l'exécutif présentait les deux ententes et son analyse de celles-ci.
- Deuxième AG le 20 janvier :
    - deux représentants de la FNEEQ était invités à venir présenter leur analyse de l'entente,
    - discussion avec la salle,
    - présentation de la position de l'exécutif après que les représentants de la FNEEQ aient quitté la salle
    - discussion et vote.

Les gens qui ont pris la parole durant le débat qui a précédé le vote étaient tous très convaincus et tous contre les deux ententes de principe. Aucune personne en faveur ne s'est exprimée lors de ce débat.

68 % des réponses estimaient que le format de l'AG était correct.

Avoir deux points de vue opposés a été apprécié, mais l'absence de dialogue entre ces deux positions est souligné comme une limite de l'AG. Il est surtout souligné que l'exécutif aurait dû questionner les représentantEs de la FNEEQ pendant qu'ils étaient dans la salle.

Plusieurs personnes soulignent qu'il devrait y avoir d'abord une Assemblée générale d'information puis une AG de discussion et de vote. Or, c'est exactement ce qui a été organisé par l'exécutif ; cependant, la première AG était beaucoup moins populeuse que la seconde, ce qui a forcé l'exécutif à présenter à nouveau un grand nombre d'informations déjà présentées précédemment et a forcé beaucoup de membres à prendre connaissances des informations le jour même de leur prise de décision.

Un département déplore le fait que l'AG était organisée pendant une journée où plusieurs profs étaient mobilisés par des activités obligatoires.

Deux profs de la FC n'ont pu être là pour des raisons de conflit d'horaire et dans au moins un des cas, la personne était en train d'enseigner pour le Cégep.

La première AG avait été appréciée par ceux et celles qui s'y étaient présenté, mais ils et elles étaient peu nombreux et ont manqué de temps pour diffuser les informations reçues à leurs collègues, car la deuxième AG avait lieu une semaine plus tard et bien des départements ne tenaient pas de réunion entre ces deux moments. Plusieurs personnes ne se sont pas présentées à la première AG parce qu'elles avaient l'impression qu'elles entendraient deux fois la même présentation de la part de l'exécutif.

Repousser à plus tard la deuxième AG aurait eu pour effet de réduire le temps disponible pour effectuer le débat, car nous aurions été au début de la session et donc nous aurions eu 2h de libre pour l'AG.

Éléments déterminants pour le vote sur l'entente de principe ? (questions 21 et 22)

Éléments plutôt en faveur des ententes :

- Peur de perdre ce qui avait été gagné / impossible d'aller chercher plus
- Conditions de travail déjà excellentes
- Rangement 23
- Mobilisation morte
- Recul du gouvernement sur la retraite
- Gains salariaux satisfaisants
- Hâte de passer à autre chose
- Fatalité et cynisme
- Demandes extrêmes de la partie patronale retirées
-

Éléments en défaveur :

- Absence de solidarité avec les plus défavoriséEs du Front commun ; continuer à soutenir les collègues
- Très mauvaise entente de principe
    - Relativité en 2019 seulement

    - Salaire des profs qui baisse sans cesse
    - Reculs sur la retraite
    - pas de réelle amélioration des conditions de travail, pas de nouvelles ressources
- Mouvement fort, population derrière nous
- Nous aurions pu aller chercher plus
- messages démobilisants du Front commun (choses présentées comme si on ne pouvait aller chercher plus)
- Changé d'avis à cause de la présentation de l'exécutif

Résultats de la négociation

Au moment d'écrire ces lignes, l'entente de principe n'a pas encore abouti à un texte final, car plusieurs dossiers achoppent quant à l'interprétation à donner aux grands principes négociés.

Satisfaction sur la rémunération (question 12)

Résultats mitigés.

Le forfaitaire fait réagir fortement et négativement. L'ensemble des augmentations ne couvrira pas tout à fait l'augmentation du coût de la vie. Par contre, plusieurs soulignent que dans le contexte budgétaire et politique de « rigueur » du gouvernement Couillard, ces gains auraient pu être encore plus faibles.

Encore une fois, les chargéEs de cours à la formation continue sont les enfants pauvres de ces gains salariaux, comme deux personnes le soulignent.

Rangement 23 et relativité salariale + conditions de travail (question 13)

67% des gens sont satisfaits des ententes sur le rangement 23 et la relativité salariale.

La reconnaissance de notre travail est appréciée et plusieurs soulignent qu'elle aurait dû arriver bien plus tôt. Par contre, le fait que le rangement ne s'applique réellement qu'en 2019 fait beaucoup réagir.

D'un point de vue stratégique, ce n'était pas une de nos demandes de négociation et le gouvernement nous a imposé son agenda afin de régler cette question durant la négociation, ce qui a 1) créé des divisions avec d'autres travailleurs et travailleuses et 2) nous a fait accepter peu en regard de nos propres demandes de négociation.

Au niveau de l'entente sectorielle par contre, l'insatisfaction domine (54%) et plusieurs seraient incapables de dire quels ont été les gains (15%), ce qui indique que ceux-ci ne sont pas remarquables.

L'impression qui se dégage est d'avoir « sauvé les meubles », face à des attaques de la partie patronale. Par contre, les gains ne sont pas perçus comme importants. La formation continue n'a pas obtenu de résultats significatifs et pour plusieurs, les ressources pour les EESH sont de la poudre aux yeux.

Entente sectorielle : les négociations locales se poursuivent

Le SPCMV était plutôt en défaveur de la réallocation des ressources. C'est pourtant ce qui a finalement été négocié au niveau sectoriel.

L'exécutif local constate que deux dossiers majeurs doivent être négociés sur une base locale, ce qui demande du temps et l'exercice d'un rapport de force avec la direction (que tous les exécutifs n'ont pas le pouvoir d'exercer) : réallocation à la formation continue et lettre ministérielle pour les EESH. Le nombre d'ETC impliqués est relativement petit, proportionnellement au temps de négociation nécessaire.

Entente locale sur la non-reprise des journées de grève (question 27)

Très grande satisfaction énoncée. Principe à retenir pour une prochaine négociation.

Des difficultés vécues sont tout de même évoquées : déstabilisation des étudiants ; cela n'a pas pu être appliqué à la formation continue ; l'explication du *modus vivendi* de l'entente aurait pu être plus claire.

Rapports entre le syndicat local et le niveau national

Satisfaction face aux représentants du Front commun (question 11)

Insatisfaction à 63% contre 29,62% de satisfaction.

Cette insatisfaction amène certains commentaires à carrément remettre en question notre participation au Front Commun.

Selon certains, le plus grave est le manque de démocratie à l'intérieur du Front commun, le manque d'éloquence ou l'à-plat-ventrisme des représentants selon d'autres. Il est fait mention que la présidente de la FNEEQ a été pratiquement invisible.

Rôle de la FNEEQ (question 16)

51% vs 40% d'insatisfaction.

Aucun commentaire positif en faveur de la FNEEQ. Quelques-uns questionnent notre affiliation à la FNEEQ et évoquent la possibilité d'une affiliation à la FAE. Certains y voient un contexte qui dépasse la FNEEQ. Plusieurs questionnent la compétence des représentants et de l'équipe de négociation.

Capacité du Front commun (question 17)

Majorité d'insatisfaction (62.5%).

L'effet de groupe reste positif mais le Front commun pêche par manque de communication, par difficulté à se coordonner entre différents groupes et par revendications disparates. Le modèle à repenser, car le front commun pourrait servir de levier mais a cette fois-ci plutôt freiné les troupes.

Mouvement syndical, quel avenir ? (question 18)

Dans l'ensemble, le mouvement syndical demeure aux yeux de la majorité essentiel et est considéré comme détenant une certaine efficacité. Cependant, il a changé depuis les années

1960-1970 et doit être repensé. La question est de savoir dans quelle direction : deux tendances se dégagent : pour les uns, il doit redevenir plus combatif et plus démocratique. Pour les autres, il doit utiliser de nouvelles stratégies : syndicat lié uniquement au secteur de l'enseignement, usage du *branding*, *lobbying*, rhétorique.

Les structures syndicales sont perçues comme rigides et lourdes.

La précarité (entre autres à la formation continue) doit être une lutte prioritaire.

Quelques voix se questionnent sur les intérêts qui dominent dans les centrales syndicales.

Vécu syndical des membres

Moments forts et moments insatisfaisants sur le plan personnel (question 15 et 15b, 25 et 26)

Pour beaucoup d'entre nous, les liens tissés entre collègues (profs et non profs) qui ne se connaissaient pas sont mémorables. Beaucoup évoquent aimer le fait de parler formellement et informellement de politique, de discuter. Les manifestations de quartier et les klaxons, les rencontres avec les habitantEs du quartier restent aussi en mémoire.

Au niveau national, les éléments positifs remarqués sont : la mobilisation et la détermination des travailleurs et travailleuses, l'appui de la population, l'obtention du rangement 23, le fait d'avoir fait reculer le gouvernement (un peu), la FAE.

Dans l'ensemble, les insatisfactions portent d'abord sur les gains trop minces en général (recul sur l'âge de la retraite et absence de gains pour la Formation Continue en particulier, ressources perdues pour les PES, pas d'avancées dans calcul de la CI et PVRTT). Elles portent aussi sur les décisions prises par nos négociateurs et nos dirigeants sans consultation démocratique.

Le Front commun est questionné à plusieurs égard : il nous défend mal sur la place publique et au niveau médiatique, n'a pas un discours assez combatif, sa structure est à revoir, les actions nationales ont été trop peu nombreuses. L'écrasement des centrales syndicales, en particulier le retrait des journées de grève revient souvent comme un élément d'insatisfaction. Les alliances avec les autres acteurs ont été insuffisantes, la communication entre le local et le national défaillante. Une personne souligne que la formule des grèves rotatives plutôt que générale n'était pas une bonne stratégie.

Du côté des résultats de la négociation, le forfaitaire et l'application de la relativité salariale en 2019 sont décriés. Le manque d'améliorations au niveau de la précarité aussi.

Au niveau local, le fait que le calendrier de la session a constamment changé en cours de route a créé beaucoup de difficultés. Ceux et celles qui étaient mobiliséEs reprochent aux autres d'avoir été désengagéEs, de n'être venuE sur les lignes de piquetage que pour l'argent. Inversement, ceux et celles qui étaient moins impliquéEs ont trouvé la négociation trop longue, les discours de l'exécutif trop long, les pauses bruyantes futiles, etc.

Suggestions pour améliorer la vie syndicale (question 19, 28 et 29)

Éducation et sensibilisation de terrain (p.ex. sur le travail des enseignants, sur la contribution des cégeps à la société québécoise). Prendre le temps d'intégrer les nouveaux collègues à la vie syndicale du Cégep. Plus de lieux de discussion et d'information.

Impliquer les membres dans les processus décisionnels, démocratiser la CSN ou aller vers une centrale plus démocratique.

Approfondir les liens avec les autres acteurs à la défense des services publics / pour l'avancement de la société.

Former un syndicat d'enseignants ou séparer les syndicats privés des syndicats du secteur public.

Remplacer les dirigeants syndicaux par des gens plus combatifs et qui ont à cœur la démocratie syndicale.

Leadership des membres du Front commun les plus combatifs, plutôt que de se plier au plus petit dénominateur commun. Faire plus d'actions dérangeantes et de réelles occupations.

Élever notre niveau de discussion politique sur les enjeux de société ; informer les membres sur les aspects techniques de la convention collective.

Colliger de l'information sur le terrain sur tous sujets en lien avec de futures négociations (par exemple en passant par les réalités vécues par les départements.

Maintenir un bon fond de grève. Une personne évoque la possibilité d'économiser sur l'argent des repas pour l'investir dans des actions militantes et le fonds de grève.

Mieux représenter les membres issus de la formation continue.

Autres points de vue exprimés

Un certain nombre de commentaires sont diamétralement opposés à la trame de fond des autres réponses. Le sondage avait pour objectif de permettre l'expression de tous et toutes et nous tenons à intégrer ces voix dissidentes dans ce rapport. Les voici donc, en résumé :

- Désintérêt face aux activités syndicales de la part d'une personne de la Formation Continue, considérant le peu de gains réalisés pour cette catégorie de profs dans les dernières années.
- Journées de grève perçues comme perte de temps, d'argent, détournement de nos tâches habituelles (« rester calme et éviter les grèves »)
- Sentiment de ne pas être respecté

L'exécutif tient à réaffirmer que chacunE a droit de parole lors de nos instances et que nous cherchons toujours à défendre les intérêts de l'ensemble des membres. Si des solutions sont à portée de la main, nous les mettrons en œuvre. Cependant, il est clair aussi que le travail du syndicat reste l'amélioration des conditions de travail, ce qui passe par des moments d'action qui perturbent…pour faire avancer la cause. La décision d'une journée de grève est toujours votée de façon secrète et c'est la majorité qui l'emporte.

Plusieurs commentaires méthodologiques ont été formulés : certains questions n'étaient pas claires, ou trop précises aux yeux de quelques participantEs.

Par ailleurs, ces voix dissidentes dénotent parfois une méconnaissance de certaines réalités syndicales. Les préjugés véhiculés méritent d'être déconstruits en présentant la situation réelle vulgarisée au début de chaque négociation (p.ex. le fait que nos représentants syndicaux seraient payés pour faire la grève…).

Montmorency

Le comité bilan des négociations[1] du SEECM présente :

Un bilan local[2] des négociations nationales !

Il y a maintenant deux ans (septembre et octobre 2014), nous nous penchions en assemblée générale sur les demandes qui seraient formulées pour la négociation de notre prochaine convention collective. À ce moment, il nous était permis d'espérer que nos conditions de travail ainsi que notre rémunération s'amélioreraient par le jeu de la négociation du secteur public. Cependant, les doutes planaient et s'exprimaient déjà parmi les membres. Serait-il vraiment possible de faire ce rattrapage salarial (pourtant nécessaire et légitime) dans le cadre financier de ce gouvernement austéritaire? Plus largement, le combat que nous amorcions allait-il se résumer à une simple défense de certains acquis ou prendrait-il la forme d'une affirmation en faveur d'un cadre de travail plus juste? Et qu'arriverait-il si, en cours de route, on se trouvait placé face au choix de soutenir les professeurs précaires ou de mettre l'accent sur la question salariale?

Nous ne ferons pas ici une analyse comparative des demandes initiales et du résultat final, cela fut fait lors des assemblées. Mentionnons simplement que les résultats furent jugés insatisfaisants par les membres du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency (SEECM) qui ont choisi de rejeter les deux ententes de principe à 79 % lors de l'assemblée générale du 22 janvier 2016. Bien des absences dans les ententes expliquent ces rejets, parmi lesquelles nous pourrions retenir : le peu de prises pour contrer la précarité et protéger les chargées et chargés de cours à la formation continue ainsi que des hausses salariales inférieures, encore une fois, aux variations annuelles moyennes de l'indice des prix à la consommation. À cela peut s'ajouter que les mesures qui se voulaient compensatoires nous ont semblé venues de nulle part; le déplacement d'ETC (équivalent temps complet) du régulier à la formation continue pour créer des charges sans garantie ainsi que les maigres ressources hors convention pour soutenir la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) n'ont guère convaincu.

---

[1] Le comité bilan de la négociation a été formé et ses membres y ont été élus en assemblée générale le 8 mars 2016.

[2] Ce bilan local fut à l'assemblée générale extraordinaire le 27 septembre 2016 pour adoption. Il s'agit ici de la version tel qu'amendée adoptée à l'unanimité durant cette instance.
Les propositions suivantes, également adoptées à l'unanimité, l'accompagnent :

- Que le SEECM adopte le bilan local des négociations du secteur public tel qu'amendé.
- Que ce bilan local des négociations du secteur public soit transmis aux comités exécutifs de la FNEEQ et de la CSN et qu'il soit annexé au bilan national que produira la FNEEQ.
- Que le SEECM mandate le comité bilan et le comité exécutif d'harmoniser le texte du bilan.

Si, pour les membres du SEECM, les ententes ne furent pas à la hauteur, le processus même de ces négociations fut souvent questionné, incompris, laissant au fil de chacune des nombreuses assemblées générales et des développements nationaux un arrière-goût amer qui persiste toujours aujourd'hui. Outre l'impossibilité de crier victoire lorsque les gains ne se traduisent qu'en « blocages de reculs », les écueils majeurs de ces négociations furent certainement l'impression d'une démocratie confisquée et d'une centralisation des décisions qui ont créé un nuage opaque entre la « tête dirigeante » et la « base ». Nous croyons qu'au moins quatre grands thèmes sont importants à discuter pour comprendre les dynamiques qui ont déçu lors de la dernière négociation, soit : la démocratie syndicale; la lutte à l'austérité; la mobilisation, les actions et l'exercice de grève; ainsi que les médias et les communications.

Nous les aborderons donc ici en tentant de rendre compte de l'expérience locale du SEECM dans cette large dynamique qu'est une négociation nationale. Nous croyons que les perspectives qui en découlent et qui se traduiront en recommandations pourront mettre de l'eau au moulin du mouvement de redynamisation de la démocratie syndicale souhaitée lors du 64e Congrès de la CSN[3] (2014). L'assemblée générale du SEECM souhaite par la présente dégager un bilan de la dernière négociation qui permette de préparer une négociation qui nous ressemble et rassemble des éléments porteurs pour 2020.

Démocratie syndicale

« Le renouvellement de la convention collective est un événement majeur dans la vie syndicale : c'est le moment où l'on cherche à améliorer durablement les conditions de travail des membres et à résoudre les problèmes vécus en cours d'application de la convention collective. […]L'assemblée générale demeure incontournable car elle permet de prendre le pouls des membres et de réajuster le tir. »[4] C'est sur cette base, nous semble-t-il, que devraient s'amorcer et se dérouler nos négociations. Malheureusement,

---

[3] Extrait des propositions adoptées lors du 64e Congrès CSN (http://www.ccmm-csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=accba739-2695-434a-9777-52ce2f04717c&groupId=10137) :
11. Redynamiser la vie syndicale11.3 Que les syndicats se fixent des objectifs ambitieux de participation des membres à toutes
les étapes du processus de renouvellement ou de négociation de la convention collective et que les fédérations et les conseils centraux les appuient dans la réalisation de ces objectifs.
11.4 Que la CSN mette sur pied un groupe de travail dont les membres seront nommés par le bureau confédéral et qui aura pour mandat :
a) d'organiser une réflexion et des discussions sur des expériences participatives et délibératives inspirantes;
b) d'évaluer à partir de cette réflexion notre fonctionnement et nos pratiques démocratiques;
c) de produire un rapport et de faire des recommandations au conseil confédéral
d'ici septembre 2016.

[4] FNEEQ (2011). *Bienvenue au comité exécutif.* Repéré à http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/BienvenueComExec.pdf

le manque de consultation s'est fait ressentir à tous les niveaux ou moments, et ce, dès le début. Une illustration éloquente? Lors de la négociation de 2010, l'assemblée générale a été consultée le 10 mars 2009 et s'est prononcée en faveur de la mise en place d'un Front commun:

> Que l'Assemblée générale mandate ses représentantes et ses représentants pour travailler à la mise en place d'un Front syndical large pour la prochaine ronde de négociations, incluant un protocole de non-maraudage entre les organisations membres (CSN-FTQ-SISP) et un premier cadre stratégique basé sur les volontés communes suivantes à soumettre aux assemblées générales.
>
> 1) Mise en route rapide des négociations, pour viser idéalement un règlement avant l'échéance des décrets (mars 2010);
> a) élaboration du calendrier de préparation, de consultation et de négociation selon cette orientation;
> b) tenue d'une conférence préparatoire avec le Conseil du trésor au printemps 2009;
> c) harmonisation finale des demandes en septembre 2009;
> d) dépôt des demandes sectorielles et communes au plus tard le 30 octobre 2009.
> 2) Négociations sur des objets ciblés;
> 3) Consultations simultanées des syndicats affiliés aux organisations membres du Front syndical, sur les objets de négociation de la table centrale au printemps 2009 et sur les demandes sectorielles tôt à l'automne;
> 4) Mise en place d'un plan de communication conjoint visant la valorisation des services publics et des travailleuses et travailleurs qui y oeuvrent ainsi que l'élaboration d'actions communes afin de mener à bien cette négociation;
> 5) élaboration d'un plan stratégique de lutte à la hauteur des objectifs à atteindre incluant des moyens d'action appropriés selon l'attitude gouvernementale. Que ce plan soit soumis aux assemblées avant la mi-décembre 2009.
> 6) Mise en place du réseau des responsables locaux à l'action et à l'information.

Contrairement à la précédente période de négociation, il n'y aura pas eu de vote clair pour établir un Front commun duquel nous pourrions être[5]. C'est plutôt avec grand étonnement que l'assemblée générale a été informée de son adhésion à ce dernier. Cela ne signifie pas que nous n'aurions pas été de ce large rassemblement, mais l'adhésion aurait été bien plus significative si elle était venue d'une discussion dans chacune des assemblées générales des syndicats du Front Commun.

---

[5] Comme en témoigne cet extrait du procès-verbal du regroupement cégep de la FNEEQ qui n'aura voté que ceci en octobre 2013 : «Que le regroupement cégep de la FNEEQ confie un mandat d'exploration au CCSPP-CSN en vue de former, avec les autres organisations syndicales, une alliance tenant compte de nos orientations de négociation et de notre analyse de la conjoncture contenues dans *Les services publics : une vision pour le Québec*.»

Tout de même, les assemblées furent nombreuses au SEECM, tant en amont que pendant le processus de négociation. Si la qualité de la participation locale fut digne de mention, il est dommage de voir qu'au fil des séances, bien des propositions que nous avons adoptées ne purent même pas être ramenées sur d'autres instances, les décisions prises en haut lieu nous échappant. Par exemple, les membres de l'assemblée générale ont proposé plusieurs amendements pour ramener des demandes en lien avec le cahier sectoriel. Au moment de porter ces amendements en Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC)[6], le comité exécutif du SEECM a plutôt été informé par le comité de négociation et son porte-parole que la quasi-totalité des demandes avait été retirée à la table sectorielle. Aurait-il fallu présager dès lors ce qui allait suivre ultérieurement, à savoir que les jours de grève nationale du mois de décembre seraient suspendus par une autre décision unilatérale? Il est triste de penser que nous devions envisager notre engagement syndical avec autant de méfiance.

Table centrale

Nous retenons de la consultation sur le cahier de demandes de la table centrale qu'il n'y avait pas de possibilité d'amendements et que la structure décisionnelle était trop verticale pour permettre à des propositions locales, différentes, d'y cheminer.

Plusieurs problèmes sont survenus en lien avec l'adhésion au Front commun. Certains de ces problèmes étaient d'ordre structurel tandis que d'autres étaient plutôt d'ordre idéologique, particulièrement au sujet des demandes à la table centrale. Notons tout d'abord que la décision de prioriser les demandes salariales fût prise par les dirigeants politiques du Front commun. L'assemblée générale s'est majoritairement dite en faveur des propositions du Front commun concernant les demandes salariales, et l'ensemble s'y est donc rallié. Mentionnons tout de même que de nombreuses interventions relevaient des malaises sur ce thème, notamment sur l'association d'une portion de l'augmentation salariale à l'augmentation de l'indice du PIB. De plus, l'assemblée jugeait important, tant stratégiquement qu'idéologiquement, de porter aussi des priorités sectorielles : contrer la précarité; obtenir des gains pour les chargées et chargés de cours à la formation continue et injecter des ressources pour alléger notre tâche.

La révision à la baisse des paramètres salariaux en plus de l'acceptation de montants forfaitaires a aussi été fortement dénoncée par les membres de l'assemblée. Au moment

[6] Le 24 octobre 2014, «les délégué-es des 60 syndicats ont adopté un protocole d'alliance et un cahier des demandes sectorielles commun, faisant ainsi naître l'alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC). Le protocole de l'ASPPC prévoit un comité de négociation conjoint et une instance décisionnelle commune qui se réunira pour discuter et pour prendre toutes les décisions relatives à la négociation sectorielle.» (FNEEQ (10 novembre 2014). *Info-Négo : une alliance historique*.

de se prononcer sur l'entente de principe, des membres ont aussi relevé le triste sort réservé aux plus bas salarié-es oeuvrant dans les services publics dont l'augmentation salariale était insignifiante.

De plus, l'obtention du rangement 23, intimement lié à l'entérinement des deux ententes, soit celle de la table sectorielle et celle de la table centrale, a vivement choqué les membres de l'assemblée générale du SEECM. Il s'agissait d'une question qui aurait dû être réglée hors des négociations de la convention collective dans le cadre des travaux sur la relativité salariale attendus depuis le règlement sur l'équité. Rappelons qu'à l'automne 2013, la campagne déRangement 21 avait d'ailleurs pour but de mettre de la pression sur le Conseil du Trésor pour que les travaux aboutissent enfin. À ceci, ajoutons que le comité de négociation n'avait jamais sollicité de mandat pour aborder ce thème durant la ronde de négociation et précisons que les paramètres de la relativité ont été, eux aussi, négociés sans mandat par nos représentantes et représentants, à la baisse de surcroit. Il est déplorable que les ajustements salariaux ne soient que pour 2019, ce qui les retarde de quelques années par rapport à l'admission des professeures et professeurs de cégep au rangement 23. Dénonçons également que ces montants seront versés à la veille de la prochaine ronde de négociations.

Les choix effectués en cours de négociations, tant sur le plan des demandes initiales que sur le plan de l'abandon ou de la diminution marquée de celles-ci, avaient de quoi décevoir. Ajoutons à cela la structure décisionnelle opaque du Front commun, le manque de consultations, les nombreuses décisions prises unilatéralement par les «hauts dirigeants» syndicaux, et le manque d'informations : les éléments étaient rassemblés pour susciter l'indignation des membres du SEECM et exacerber le sentiment que ces négociations ne nous appartenaient pas.

Table sectorielle

Nous l'avons mentionné en abordant le thème de la démocratie syndicale, mais nous ne saurions commencer autrement cette section que par ce rappel désolant : plusieurs amendements adoptés par l'assemblée générale du SEECM n'auront jamais pu être entendus en ASPPC. C'est lors de l'assemblée générale du 10 novembre qu'on informe les professeures et les professeurs que plusieurs demandes du cahier des demandes sectorielles ont été définitivement retirées par le comité de négociation de la FNEEQ. On leur apprend également que plusieurs autres demandes ont été réglées.

C'est le manque de consultation et l'entièreté du processus que l'on dénonce alors par les propositions suivantes[7] :

[7] Assemblée générale du SEECM du 10 novembre 2015.

> Que le SEECM condamne la FNEEQ pour le retrait de demandes fondamentales sans contrepartie claire et sans avoir consulté les syndicats locaux au préalable.
>
> Que le SEECM exige de la FNEEQ qu'elle consulte ses membres avant de retirer des demandes fondamentales.

En plus de cette impossibilité de débattre au niveau national des revendications qui leur étaient chères et bonifiaient selon eux le cahier de demandes sectorielles, ce qui aura choqué encore davantage les membres du SEECM fut le retrait, par le comité de négociation, de plusieurs demandes «à coût zéro». On retiendra, entre autres, la demande de préciser que les mécanismes assurant la qualité de l'enseignement relèvent des départements et que ceux assurant la qualité des programmes relèvent des comités programmes ou encore celle de renforcer les mesures de conciliation famille-travail-études prévues à la convention.

Il a été vivement rappelé par les membres du SEECM que la consultation devait être prioritaire lors de cette négociation. C'est donc avec une grande déception que les membres de l'assemblée générale ont constaté que certains enjeux majeurs ont été négociés, parfois sans mandat, à d'autres moments sans possibilité de consulter les assemblées générales ou encore selon des délais trop courts. Un exemple criant de ce problème est certainement la façon dont la réallocation de ressources a été incluse dans les demandes sectorielles en cours de négociation.

À titre de rappel, il est important de relire une proposition adoptée par l'ASPPC le 30 septembre 2015 :

> Que l'instance de l'ASPPC mandate le comité de négociation pour négocier avec le CPNC dans le but d'en arriver à une entente de principe satisfaisante, sur la base des orientations suivantes :
> a) Faire des gains significatifs dans chacun des thèmes de notre cahier de négociation : précarité; tâche et organisation du travail; rémunération et appartenance à l'enseignement supérieur; consolidation du réseau.
>
> Conséquemment, la partie syndicale ne renonce pas à la demande d'ajout de ressources lors de la présente ronde de négociation;
> b) La partie syndicale ne démontrera de l'ouverture au principe de la réallocation de ressources existantes qu'aux trois conditions suivantes :
> • la partie patronale consent à des avancées significatives sur les points énumérés en a), incluant spécifiquement un ajout de ressources;
>
> • les lettres d'entente sur les garanties doivent être maintenues;
>
> • la partie patronale doit réallouer une partie des ressources des colonnes D (FNEEQ) et C (FEC).

Il s'agit alors de la première fois que le principe de réallocation des ressources est avancé. Notons surtout que la position adoptée était une ouverture au principe de réallocation conditionnelle, entre autres, à un ajout de ressources. Lors de l'instance suivante de

l'ASPPC, le 7 novembre, on demandait pourtant aux représentantes et représentants d'approuver le principe de réallocation, et ce, même s'il n'y avait pas d'ajout de ressources ou même de gains significatifs dans chacun des thèmes du cahier de négociation, allant ainsi à l'encontre de la proposition initiale précédemment présentée en assemblée générale. Les deux recommandations suivantes avaient été alors adoptées en ASPPC.

> Que, dans la perspective de relancer la négociation, l'ASPPC accepte de réallouer des ressources pour répondre à des demandes syndicales sans que cela n'affecte la création de postes, tout en préservant les effets de la CI actuelle.
>
> Que, dans la perspective de gains à la faveur des enseignantes et des enseignants à statut précaire, l'ASPPC recommande aux syndicats d'aller en consultation, avec un retour le 20 novembre, sur l'introduction d'une période d'assistance professionnelle formelle au terme de laquelle les enseignantes et les enseignants non permanents améliorent significativement leurs conditions d'emploi.

S'ensuit donc l'indignation des membres du SEECM clairement énoncée par la proposition suivante votée lors de l'assemblée du 10 novembre 2015 :

> Que l'assemblée générale refuse l'introduction d'une période d'assistance professionnelle pour les professeurs-es précaires et que l'assemblée générale mandate le comité exécutif de dénoncer vivement et d'opposer un refus catégorique au concept de réallocation des ressources, ressources gagnées lors des dernières négociations.

Les principes chers à une démocratie syndicale forte et dynamique semblaient nous glisser entre les doigts. Nous avons trop souvent « reçu l'information » au lieu d'être consultés. Et le rythme de la négociation, au lieu d'être dicté par la cadence des nécessaires assemblées, s'emballait et devenait un argument. N'avions-nous pas appris de 2012 et des multiples sorties médiatiques de la CLASSE qui disait ne pas pouvoir répondre avant d'avoir consulté les membres, véritables décideurs de l'issue des propositions reçues par les porte-parole ? Cela aurait pourtant dû être, à notre avis, une des « expériences participatives et délibératives inspirantes »[8] qui aurait eu une influence positive sur la façon de voir la négo du secteur public. Mais le carcan du règlement en hâte juste avant Noël, avec ses blitz de négociations qui confinent tout le monde dans un hôtel dans l'attente de nouvelles aura été retenu, au grand désarroi de tous. Pour une dernière fois, espérons-le.

Austérité

Il y a certainement beaucoup à dire sur la conjoncture dans laquelle s'est déroulée la dernière ronde de négociations du secteur public. Qui aurait pu prédire que la « révolution culturelle » de Raymond Bachand et Jean Charest aurait pu être considérée

[8] Voir la proposition du 64e Congrès de la CSN précédemment citée en 3e note de bas de page.

timide en comparaison des changements majeurs mis de l'avant par le gouvernement Couillard ?

La Coalition contre la privatisation et la tarification des services publics, les *chantiers contre l'austérité* de l'Institut de recherche socio-économique et la campagne *Refusons l'austérité* de la CSN, entre autres, offraient une belle variété d'argumentaires et de possibilités de mobilisation. Nous étions mobilisés dans un contexte bien particulier et connaissions bien les positions que nos vis-à-vis maintiendraient. Les coupes en éducation, dans les CPE, en santé et en culture devaient être dénoncées et combattues. Et les travailleuses et travailleurs de ces différents secteurs devaient affirmer haut et fort la nécessité de financer adéquatement ces services publics essentiels et dénoncer les impacts de ces coupes.

Il était donc évident, pour les membres du SEECM, qu'on ne pourrait dissocier ce contexte austère des négociations. Le gouvernement ne se gênerait pas pour lier directement le contexte de «rigueur budgétaire» et l'impossibilité d'accorder des ressources et des augmentations de salaire à ses employé-es.

Il s'agissait ici d'articuler des revendications et de lutter pour celles-ci, non pas seulement *malgré* le contexte d'austérité, mais *contre* celui-ci, et de faire des gains sur les deux fronts sans les dissocier.

La campagne *Refusons l'austérité* de la CSN affirme entre autres que «l'austérité détruit la condition féminine» et un des arguments invoqués lors de cette campagne l'a été plus d'une fois dans nos propres assemblées locales :

> Les politiques d'austérité sont en train de provoquer des réductions d'emplois importantes et inquiétantes dans la fonction et les services publics. Les femmes occupent très majoritairement ce type d'emplois, particulièrement dans le secteur de la santé et des services sociaux et seront menacées de le perdre ou susceptibles de ne jamais pouvoir accéder à la fonction publique, où le travail syndiqué est un rempart à la précarité.
>
> De plus, ces bouleversements auront assurément des conséquences sur la charge de travail, l'exigence d'en faire plus avec moins de personnel, avec des conséquences sur la santé des travailleuses.[9]

Cet exemple parmi d'autres illustre clairement la nécessité de penser les négociations du secteur public et la solidarité qu'aurait dû amener la force d'un Front commun de 400000 personnes (dont 75 % sont des femmes) de pair avec la lutte à l'austérité. Manifestement, il ne s'agissait pas de deux thèmes en parallèle.

[9] CSN - Refusons l'austérité (s.d.). L'austérité détruit la condition féminine. Repéré à http://refusons.org/impacts/condition-feminine/

Au final, il nous semble bien qu'il n'y ait eu que les directions des centrales syndicales pour dissocier la négociation des conditions de travail des employé-es du gouvernement et l'ensemble de la lutte à l'austérité contre ce même gouvernement. Ce dernier aura habilement su imposer son cadre budgétaire préétabli selon les balises lui permettant de poursuivre ses politiques d'austérité comme règlement final sans même avoir à recourir à un décret ou à une loi spéciale. Et cette large solidarité sociale autour d'un enjeu aussi essentiel que le maintien (au minimum!) de services publics accessibles et de qualité se recomposera difficilement.

Mobilisation, actions et exercice de la grève

Le SEECM en action

Les membres du SEECM ont montré leur combativité en organisant et participant à diverses actions d'ampleurs variées afin d'exercer une influence sur les négociations et de se porter activement à la défense des services publics. La diversité des tactiques employées doit être vue comme un reflet du caractère hétéroclite des membres du syndicat.

Plusieurs activités de basse intensité comme le port de macarons, des blitz bruyamment carnavalesques dans les corridors du cégep ou la ponctuation spontanée d'un discours du directeur général à l'aide de bracelets-colimaçons sont venues donner le ton à une mobilisation qui se voulait croissante. Bien que l'envergure de telles actions n'ait pas toujours été spectaculaire, il est possible de les considérer comme un bruit de fond qui ne cesse jamais de se faire entendre. Oui, les cigales ont chanté tout au long des nuits aveugles de l'austérité. Sachons apprécier leur contribution.

Des voix se sont par ailleurs levées à quelques occasions pour réclamer une intensification des moyens de pression. La grève du 1er mai 2015 doit être considérée dans cette perspective d'une lutte qui nous amènerait forcément à désobéir aux lois d'un pouvoir que nous jugerions injustes. Quand, à la veille de cette date, la Commission des relations de travail (CRT) a menacé tout le corps professoral de sanctions, une assemblée extraordinaire (réellement extraordinaire) a donné lieu à des échanges qui ont montré en toute beauté la lucidité et la combativité des membres de notre syndicat. Alors que la CSN restait muette sous prétexte de prudence légale et que l'exécutif du SEECM lui-même avait recommandé à l'assemblée, à la suggestion de la FNEEQ, de suivre l'ordonnance émise par la CRT, c'est l'assemblée qui s'est levée. Oui, cette grève serait illégale! Oui, nous nous exposions à des sanctions! Oui, nous avions le courage de nos convictions! Le rassemblement sur le piquet de grève le lendemain confirmerait la fierté de notre décision.

Si nous revenons sur cette date du 1er mai, c'est que nous savons qu'elle a été vécue comme un moment crucial de notre lutte. Notre grève s'inscrivait en continuité avec l'histoire des luttes ouvrières. Nous ne sommes pas simplement sortis pour préparer « nos négos », nous allions rejoindre les autres secteurs ciblés par l'offensive néolibérale de privatisation des services publics. Dans un contexte de fort renouvèlement du corps professoral, ce 1er mai 2015 aura été pour bon nombre une première expérience de grève dans leur milieu de travail, les quelques timides dernières journées remontant à l'automne 2005. Ce fut donc pour plusieurs une véritable école des procédures d'assemblée générale, un cours accéléré de mobilisation et un premier piquetage ferme, ce qui marquerait durablement les esprits pour imaginer les actions que nous pourrions mener à l'automne.

Mentionnons aussi que d'autres actions ont permis d'imaginer ce que pourrait devenir le mouvement de lutte : un espace où l'autonomie et la créativité seraient mises au profit de la collectivité. Profitant d'une certaine audace du plan d'action du Front commun qui encourageait l'occupation de lieux de pouvoir, des profs ont par exemple envahi des banques pour y faire la classe ou pour y dénoncer la routine de l'évasion fiscale. Le caractère décentralisé de ces actions a permis de tisser des liens de solidarité entre différents secteurs et organismes lavallois touchés non seulement par les négociations mais aussi par les nombreuses attaques néolibérales du gouvernement. Le SEECM a profité de ces moments pour établir des liens avec des organismes communautaires, notamment en devenant membre actif de la Coalition *Laval unie contre l'austérité*. En toute solidarité, les professeurs-es se sont dirigés vers la Cité de santé de Laval pour appuyer les infirmières et infirmiers (FSSS). Les professeures et professeurs de Montmorency se sont aussi rendus aux abords d'un centre jeunesse pour encore une fois soutenir d'autres camarades qui devaient se soumettre à de nombreuses restrictions lors de la tenue de journées de grève en raison de l'obligation du maintien des services essentiels.

Obtention d'un mandat de grève

C'est lors de l'assemblée générale du 8 septembre que nous avons voté en faveur d'un mandat de grève. Ce vote a été tenu en tout début de session et les membres du SEECM y étaient prêtes et prêts; le sujet des négociations était de l'ordre du jour des assemblées générales depuis bientôt une année. Tracts, objets de mobilisation, informations - tant de l'exécutif local que de la FNEEQ et du Front commun – avaient été largement distribués. Les membres de l'exécutif avaient également effectué une tournée des départements pour réaffirmer l'importance du vote et encourager la participation aux débats qui auraient lieu lors des assemblées générales. Il était crucial que toutes et tous puissent exprimer leur point de vue librement et que celui-ci soit reçu dans le respect.

Le décorum de cette assemblée et les procédures[10] mises en place (validation stricte de l'effectif, bulletins de vote, scrutateurs et scrutatrices élus pour le décompte des votes secrets, etc.) contribuèrent au respect du caractère démocratique nécessaire à la tenue sereine d'un vote pour un mandat de grève. Au total, 304 professeurs-es se sont prononcés sur la proposition suivante:

> Je mandate le SEECM à déclencher une grève légale de 6 jours à exercer en Front commun sur une base rotative et régionale ou nationale, et ce, en tenant compte de la conjoncture de la négociation.
>
> Je mandate le SEECM à actualiser ledit mandat avant la fin de l'exercice de ces journées de grève.

La proposition a été adoptée à la majorité par la marge qui suit: 272 pour (89,5%) et 32 contre (10,5%), aucun bulletin n'ayant été rejeté. C'est durant cette assemblée que Frédérick Bernier, conseiller syndical au service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale. (SAMVR-CSN), et Céline Lalande, conseillère à la FNEEQ, ont été invités pour expliquer les règles qui régissent le Fonds de défense professionnelle (FDP) et s'assurer du bon déroulement du vote.

Ce qu'on retient

Tout ceci illustre bien la détermination des forces en présence. Quand les mandats de grève ont été obtenus, les membres du syndicat étaient prêts, forts de la conscience que la lutte ne serait pas facile, certes, mais qu'elle pouvait par contre prendre leurs couleurs. La mobilisation au SEECM a eu ce mérite de donner aux membres l'occasion de sentir leur force collective. Tout le monde ne partait pas en grève avec la même passion, la même intensité, mais tout le monde se savait lié et porté par ce lien.

---

[10] La procédure exigeait que chaque professeur-e fasse valider son effectif afin d'obtenir un carton qui serait éventuellement échangé contre un bulletin de vote ensuite comptabilisé par l'équipe de scrutateurs dûment élus par l'assemblée. Le décompte était contrevérifié à 2 reprises.

Alors que les trois premières journées de grève (29 octobre et 16-17 novembre 2015) avaient été très réussies, nous attendions résolument la tenue des trois autres journées, prévues pour les 9, 10 et 11 décembre, et espérions même actualiser notre mandat de grève. Le 24 novembre 2015, l'assemblée générale a ainsi mandaté ses représentantes et représentants pour demander au Front commun qu'une action soit rapidement organisée dans le cas d'une loi spéciale ou d'un décret. Cette nécessité d'agir en cas d'imposition par le gouvernement de nos conditions de travail avait d'ailleurs déjà été réfléchie et débattue par les membres du SEECM lors de l'assemblée du 21 mai 2015[11].

Malheureusement, tant l'élan mobilisé du SEECM que cette confiance qui aspirait à s'étendre au secteur communautaire furent brisés par la décision unilatérale des hautes instances du Front commun de suspendre les trois journées de grève nationale du mois de décembre 2015. Alors que tout s'était construit graduellement, que les solidarités arrivaient tranquillement à se reconnaître, tout s'est soudainement arrêté. Bêtement. Brutalement. La manifestation du 9 décembre, dernière journée de grève, hautement formatée avec ses heures d'attente contenues à la place Émilie-Gamelin (alors qu'au nombre que nous étions, le centre-ville aurait d'emblée pu être occupé), n'a pas su consoler qui que ce soit.

Tout ceci montre qu'une mobilisation de valeur ne peut prendre source qu'à partir du moment où les membres du syndicat bénéficient d'une autonomie d'action. C'est à travers elle qu'ils et elles arrivent à se reconnaître.

Que serait-il advenu si nous avions poursuivi la lutte en janvier, au retour du temps des Fêtes? Là encore, les assemblées générales n'ont pas pu se prononcer. Pourtant, à la suite de la suspension des trois journées de grève (qui mènerait à l'annulation de deux de celles-ci), cette perspective avait explicitement été évoquée par plusieurs membres et le regroupement cégep avait même adopté une proposition permettant d'envisager cette éventualité, lors de sa rencontre du 22 novembre 2015[12].

---

[11] L'assemblée générale avait alors adopté «Qu'en plus de son éventuel mandat de grève, la FNEEQ se dote d'un plan d'action permettant d'accentuer son rapport de force incluant une réflexion sur le comportement à adopter face à une loi spéciale.»

[12] Que le regroupement cégep de la FNEEQ invite le Front commun à tenir ses trois jours de grève au plus tard le 11 décembre 2015.
Que le regroupement cégep de la FNEEQ invite le Front commun à préparer une consultation des assemblées générales en vue d'obtenir des mandats de grève générale illimitée à exercer en Front Commun et ce, en tenant compte de la conjoncture de la négociation.
Que la FNEEQ invite l'ensemble des organisations syndicales à affirmer que, dans l'éventualité où le gouvernement du Québec adopte une loi spéciale, la poursuite de la grève peut constituer un geste de désobéissance civile légitime.

Au lieu de tout cela, la suite des événements a été fort différente : l'entente de principe sectorielle a été conclue le 7 décembre 2015 et celle de la table centrale le 17 décembre.

Et ce fut la fin des actions

L'arrivée des ententes aura signé la mise en suspens des diverses actions qui ne reprendraient tout simplement pas, étant donné l'issue des votes au niveau national.

C'est le 22 janvier 2016 qu'a eu lieu le vote local sur les ententes de principe. Les membres du comité exécutif avaient inscrit leur dissidence face à la recommandation de ces ententes aux membres du SEECM lors d'une instance de l'ASPPC. Cette dissidence ainsi qu'une demande du comité de négociation et de stratégie de la FNEEQ ont motivé l'invitation de membres du comité de négociation à venir présenter ces ententes. Suite aux présentations, les membres ont pu questionner, commenter et débattre, toujours dans le respect du décorum et des procédures auxquels l'assemblée avait pu se familiariser depuis l'hiver 2015. La proposition suivante était au jeu :

> Que l'assemblée générale du SEECM se prononce sur les questions suivantes:
>
> Êtes-vous pour ou contre l'adoption de l'entente de principe entre le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC) intervenue le 7 décembre 2015?
>
> Êtes-vous pour ou contre l'adoption de l'entente de principe entre le Conseil du trésor et le Front commun intervenue le 17 décembre 2015?

Le dépouillement des bulletins de vote permit les constats suivants :

> Entente à la table sectorielle, 124 membres ont voté contre (79%), 32 pour (21%) et il y a eu 1 annulation.
>
> Entente à la table centrale, 123 membres ont voté contre (78,3%), 31 pour (21,7%) et il y a eu 3 annulations.

L'adoption des ententes de principe fut donc rejetée à la majorité par les membres du SEECM *a contrario* de la majorité des membres et des syndicats de la FNEEQ.

Médias et communications

« Pour nous, c'est clair qu'on a atteint l'objectif d'éviter encore plus l'appauvrissement des travailleurs. Et au final de l'exercice, considérant l'inflation, qui n'est pas particulièrement très élevée en termes de prévision, on devrait même être en mesure

d'effectuer un certain rattrapage salarial. » [13] Ainsi s'exprimait Jacques Létourneau, président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), dans une nouvelle publiée par Radio-Canada le 20 décembre 2015. Plusieurs problèmes s'entrecroisent ici. Tout d'abord, nous aurons peu d'influence sur la façon dont les médias présenteront les ententes de principe survenues. Si les médias de masse sont en partie responsables de la manière de présenter les choses, il faut que la structure syndicale puisse répondre rapidement, largement. Nous croyons que ceci doit se faire par la production d'un contre-discours adressé aux membres et par des déclarations publiques qui pourraient être reprises par les médias afin d'affirmer que l'issue des négociations demeure entre les mains des membres.

Aussi, ces ententes sont présentées comme la fin de la négociation, alors qu'il reste pourtant encore toute la consultation des assemblées générales (et à 400000 travailleuses et travailleurs, ça en fait tout un nombre, d'assemblées!). Afin que les membres ne ressentent pas la signature d'une entente de principe comme la fin des négociations, nous croyons qu'un large travail de communication doit être fait, à partir des centrales syndicales, pour une compréhension partagée que le processus n'est pas terminé et que la convention collective n'est pas signée tant que la majorité des membres et des syndicats n'acceptera pas le contenu des ententes.

Si une stratégie d'éducation et de communication devrait être mise de l'avant pour désamorcer les raccourcis des grands médias, il ne devrait pas être possible pour les dirigeants syndicaux d'ainsi commenter les ententes de principe. Ils contribuent à alimenter ce sentiment que la négociation n'appartient pas aux membres de la «base» et minent le processus démocratique.

Il nous semble porteur de réfléchir les prises de parole des dirigeants syndicaux dans une optique du «porte-parole», avec un souci de prudence et de préservation de l'importance de la parole des assemblées générales. Mentionnons que ceci est un enjeu crucial en temps de négociation (sur les ententes de principe, par exemple) mais cela vaut également pour la préservation des alliances développées et des actions qui se mettent en place. Nous croyons que les déclarations publiques ne devraient pas faire fi d'actions en cours.

Par exemple « alors que la question de la grève sociale était débattue dans bon nombre de syndicats de professeurs de cégep, le président de leur centrale y allait de déclarations publiques qui excluaient le recours à des grèves illégales. Si nous ne croyons pas que Dominic Maurais, chroniqueur à Radio X, soit synonyme de rigueur journalistique, il est quand même inquiétant de lire sous sa plume : "En 2015, les étudiants resteront seuls

[13] Radio-Canada (2015). Le Front commun syndical livre les détails de l'entente de principe. Repéré à http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/politique/2015/12/20/001-front-commun-details-entente-principe-syndicat-fonction-publique-quebec.shtml

dans la rue, et ce, pour un bon petit bout. Et ma rencontre face à face (*sic*) avec le président de la CSN Jacques Létourneau m'en a convaincu plus que jamais." »[14]

Perspectives : recommandations

Nous souhaitons conclure ce bilan local des négociations nationales par des recommandations qui permettront de penser une négociation qui nous ressemble davantage et qui offrira une prise démocratique constante en 2020.

Démocratie syndicale, table sectorielle et table centrale

Qu'une réflexion soit faite pour trouver les moyens qui permettront aux propositions et amendements des AG locales de « remonter » aux parties nationales et que ces moyens soient présentés dans les instances appropriées avant la prochaine ronde de négociations, avant que ceux-ci puissent être mis de l'avant.

Que le rythme de la négociation ne soit pas imposé par la partie patronale ou par un empressement des négociateurs nationaux, mais qu'il soit basé sur la cadence des assemblées pour permettre de réelles consultations des assemblées locales (ex : grève étudiante 2012) et que le fonctionnement en « blitz de négo » soit repensé afin de les éviter.

Que les négociations se fassent sur la base de mandats octroyés par les assemblées.

Que les assemblées générales et leurs représentants et représentantes soient consultés à toutes les étapes des négociations.

Qu'un futur Front commun fonctionne selon le principe suivant : que les moyens de pression entrent en vigueur pour tous les syndicats si une majorité d'entre eux se prononcent pour et que les moyens de pression ne puissent cesser, de la même façon, que si une majorité de syndicats se prononcent en ce sens. Il s'agit là d'un principe démocratique fondamental (la décision de la majorité s'applique à toutes et à tous). L'appliquer donnerait une force beaucoup plus grande au Front commun. Ce principe pourrait s'accompagner de différentes formes de soutien envers les syndicats plus fragiles.

---

[14] Leduc, S. & L'Ecuyer, K. (2016). « On annonçait des saisons chaudes ». *Nouveaux Cahiers du Socialisme*, L'accès à la justice, quelle Justice ?, (16), p.191-192. Les auteurs ont tiré cette citation de Maurais, D. (31 mars 2015). « Papa ne viendra pas souper » http://www.journaldemontreal.com/2015/03/31/papa-ne-viendra-pas-souper, Opinions, *Journal de Montréal*

Austérité

Qu'il ne soit pas possible de dissocier le contexte sociopolitique de la négociation du secteur public des revendications qui y sont liées.

Mobilisation, actions et exercice de la grève

Que des alliances les plus larges possible avec notamment les groupes communautaires, les associations étudiantes, les groupes de défense (par exemple de chômeuses et chômeurs, des non syndiqué-es, etc.) soient développés pour former des coalitions durables et créer par la solidarité un véritable rapport de force.

Que des actions décentralisées et que la réflexion sur la grève sociale se poursuivent dans les années menant à la prochaine négo, pour « faire l'éducation[15] ».

Qu'en temps de négociation, même en Front Commun, il soit possible d'exercer des moyens de pression décentralisés sur la base de votes avec un plancher minimal d'assemblées générales et/ou de membres ayant voté en faveur de ces actions (ex. : 1er mai 2015).

Médias et communications

Que de l'éducation soit faite pour que la médiatisation des ententes de principe ne signifie pas la fin de la négociation.

Que les dirigeants syndicaux fassent preuve de prudence dans leurs déclarations publiques en temps de négociations, particulièrement au moment où des ententes de principes surviennent.

[15] «Faire l'éducation» est ici en lien avec cette affirmation de Carolle Dubé : « Il n'y a pas une grande culture de grève dans le secteur public, a mentionné Carolle Dubé. C'est certain qu'on a un travail d'éducation [à faire]. » Dutrisac, R. (1er avril 2015). Pas de grève imminente dans le secteur public. *Le Devoir*. Repéré à http://www.ledevoir.com/politique/quebec/436108/pas-de-greve-imminente-dans-le-secteur-public

Annexe : Calendrier des étapes locales des négociations

Assemblées générales : dates importantes

1. **8 octobre 2013**
    - Proposition qui précise que bien que la rémunération soit une revendication importante, cette dernière ne doit pas disposer des autres revendications.
2. **11 février 2014**
    - Adoption du plan d'action proposé par la FNEEQ.
3. **18 mars 2014**
    - Visite du comité de négociation (FNEEQ).
4. **9 septembre 2014**
    - Adoption du cahier des demandes à la table centrale.
    - Information sur une possible instance FEC-FNEEQ (deviendra ASPPC).
5. **7 octobre 2014**
    - Adoption du plan des demandes à la table sectorielle (tel qu'amendé).
6. **9 décembre 2014**
    - Proposition qui fait que la lutte à l'austérité soit une priorité autant pour le SEECM que pour la CSN.
7. **17 février 2015**
    - Le SEECM se prononce en faveur de l'organisation d'une journée nationale de perturbation économique (grèves, blocages, occupations, etc.) contre les mesures d'austérité et les éventuels décrets et ce, dès ce printemps.
8. **31 mars 2015**
    - Mandat d'organiser, planifier et promouvoir la grève sociale du 1er mai 2015 en vue d'un vote de grève le 21 avril 2015.
9. **21 avril 2015**
    - Mandat de grève sociale pour le 1er mai 2015.
10. **30 avril 2015**
    - Le SEECM ne suivra pas l'ordonnance émise par la Commission des relations du travail. L'assemblée générale a décidé de participer à la grève sociale du 1er mai.
11. **21 mai 2015**
    - Mandat de planifier l'exercice de la grève générale en Front commun à l'automne 2015.
12. **8 septembre 2015**

- Obtention d'un mandat de grève légale de 6 jours à exercer en Front commun.

13. 29 septembre 2015

- Rejet de la proposition globale en vue du renouvèlement des conventions collectives du personnel enseignant.

14. 6 octobre 2015

- Plan local de perturbations

15. 10 novembre 2015

- L'assemblée générale propose que plusieurs demandes du cahier des demandes sectorielles soient ramenées.

16. 24 novembre 2015

- Les membres de l'assemblée générale se positionnent sur un possible décret. Ils mandatent ses représentants-es pour demander que dans le cas d'une loi spéciale ou d'un décret, le Front commun en alliance la plus large possible participe à ou organise une action pour dénoncer le gouvernement dans les 48 heures ouvrables.
- On reconduit le plan local de perturbations.

17. 15 décembre 2015

- On reconduit le plan de perturbations

18. 22 janvier 2016

- Vote sur l'entente de principe à la table centrale et à la table sectorielle. Toutes deux ont été rejetées à la majorité.

19. 8 mars 2016

- Création d'un comité local de bilan des négociations

20. 20 mai 2016

- On dénonce l'actuel blocage dans la rédaction des textes de la convention collective 2015-2020.

Actions

1. 1er mai 2015 : grève sociale
2. À partir du 30 septembre, tintamarre les mercredis et les jeudis
3. Une heure de piquetage le lundi 5 octobre 2015
4. Diffusion de tracts
    - Professeurs-es
    - Étudiants-es (rentrée et aux portes ouvertes)
    - Parents (rentrée et aux portes ouvertes)
5. Affiches
6. Port du macaron Profs en négo et éventuellement en colère

7. Port du foulard FNEEQ
8. Actions avec Laval unie contre l'austérité (ex : déploiement de bannières sur les viaducs)
9. Actions avec la Coalition main rouge
10. Journées de grève le 29 octobre, le 16 et le 17 novembre et le 9 décembre 2015.

Solidarité intersyndicale

1. **2 janvier 2016**
    - Adoption d'une motion de solidarité avec les travailleurs-euses de la fonction publique qui n'ont pas encore convenu d'ententes et d'un mandat donné au comité exécutif de poser des actions de solidarité.
2. **8 mars 2016**
    - Proposition pour appuyer nos collègues professionnels-es qui négocient toujours leur convention collective : que l'ensemble des professeurs-es, sauf ceux et celles libérés-es à cette fin, boycottent les comités paritaires à l'exception du Comité des relations de travail.
3. **22 aout et 20 septembre 2016**
    - Piquetage solidaire lors des demi-journées de grève de nos collègues professionnels affiliés au SPGQ, toujours sans convention collective

ANNEXE II : EXPÉRIENCE DU COMITÉ EXÉCUTIF 2015-16 – BILAN DE LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

Mise en contexte

Lors de l'adoption du bilan local des négociations nationales du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Montmorency (SEECM) en assemblée générale le 27 septembre 2016, il fut mentionné qu'un bilan de l'expérience du comité exécutif du SEECM de ces mêmes négociations serait rédigé.

Les membres de l'exécutif 2015-2016 se sont rencontrés à cet effet et ont dégagé le constat suivant : la plupart des éléments jugés importants de mentionner faisaient bonne figure dans le bilan déjà adopté par les membres.

Le comité exécutif 2015-2016 considère que les ajouts suivants permettront de garder en mémoire et communiquer des éléments vécus plus particulièrement par les délégué-es du SEECM lors de ces négociations. Cette annexe, sous forme d'addenda[1], complètera ainsi le bilan local de la négociation du secteur public telle que vécue par le SEECM.

1) À la page 4, à la fin de la section intitulée « Table centrale », le comité exécutif du SEECM 2015-16 souhaite ajouter :

Les réunions du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) sont des moments intéressants de solidarité et de mobilisation des militants-es de tous les secteurs d'emploi. Nous croyons qu'il pourrait être pertinent de les parfaire en se sensibilisant aux réalités des camarades, afin de renforcer nos liens de solidarité. Ce renforcement pourrait notamment se faire en remplaçant les traditionnelles séances d'information par des espaces de discussion et de débats dans lesquels les membres pourraient échanger et s'approprier les revendications. Aussi, la réunion de cette instance pourrait être le moment d'organiser des actions plus musclées pour sensibiliser les citoyennes et les citoyens à nos revendications et, par le fait même, de mobiliser davantage les exécutifs.

[1] Afin de faciliter la compréhension du bilan et éviter la confusion entre le « nous » membres du SEECM et le « nous » membres du comité exécutif du SEECM 2015-2016, ces addenda n'ont pas été intégrés directement au texte. C'est pourquoi ils sont présentés dans un document continu, en annexe. Cette annexe a été présentée aux membres en assemblée générale le 25 octobre 2016.

2) À la page 7, à la fin de la section intitulée « Table sectorielle », le comité exécutif du SEECM 2015-16 souhaite ajouter :

En ce qui concerne plus spécifiquement les réunions des instances traitant des demandes sectorielles, soit le Regroupement cégep de la FNEEQ et l'ASPPC (FEC-FNEEQ), qui ont rythmé toute la période des négociations, nous devons soulever des problèmes importants vécus par notre délégation.

Nous avons trouvé intéressant d'être réunis tous ensemble en ASPPC. Nous notons également que les désaccords exprimés sur le plancher ne reflétaient pas une opposition FEC-FNEEQ, mais reposaient plutôt sur des questions de principes. Cela dit, tout ne s'est pas déroulé rondement lors de la tenue de cette instance. Les deux exécutifs de l'ASPPC auraient dû s'inquiéter et prendre en considération que certaines délégations (de la FEC et de la FNEEQ) ont parfois eu l'impression que des informations avaient été retenues. La remise des ententes de principe séance tenante est un exemple troublant à ce titre. L'envoi des documents à l'avance aurait permis une préparation sérieuse et adéquate. Il nous a semblé précipité de se faire demander de voter des modifications au cahier de négociation sectoriel seulement dix minutes après en avoir pris connaissance. En ASPPC toujours, il nous est apparu positif que la présidence d'assemblée ait été assurée par une personne de l'externe. Cette manière de faire permettait de préserver l'impression d'impartialité de la présidence d'assemblée nécessaire au bon déroulement des instances.

Nous avons trouvé difficiles certains éléments liés au déroulement et au fonctionnement des regroupements cégeps pendant la période des négociations. La présidence d'assemblée ne nous a pas toujours paru neutre et impartiale. Les tours de parole n'ont pas été systématiquement respectés et le temps qui est imparti à chacun pour les interventions n'a pas toujours été respecté lorsque la présidence s'est exprimée. Il était aussi difficile de départager les interventions de la présidence d'assemblée qui se voulaient informatives – et objectives – de celles sur le fond – plus subjectives. En affirmant cela, nous nous référons principalement à l'article 61 du code de procédure de la CSN où il est notamment écrit que la présidence d'assemblée « dirige les délibérations avec impartialité» et que « La présidente ou le président doit quitter le fauteuil et céder sa place à une vice-présidente ou un vice-président s'il désire participer à un débat. » Peut-être qu'en agissant ainsi toutes et tous pourraient avoir l'impression que leurs interventions sont les bienvenues et qu'elles sont écoutées. Provenant d'une culture où la présidence d'assemblée

est élue au début de chacune d'elle nous pensons qu'il serait intéressant de procéder ainsi en regroupement. Précisons que cette personne, contrairement à l'article 61 précédemment évoqué, ne fait pas partie du comité exécutif et que cette avenue pourrait être explorée pour la présidence des instances nationales. Nous croyons qu'une telle manière de fonctionner pourrait assainir le climat d'échanges sur les différentes positions quant aux approches et stratégies discutées. Nous croyons aussi qu'il en va du respect de la démocratie syndicale. Dans le même ordre d'idée, des interventions laissant planer une menace de démission dans les débats sur les ententes de principe n'ont pas aidé à élever les débats.

3) À la page 10, juste avant « Ce qu'on retient », le comité exécutif du SEECM 2015-16 souhaite ajouter :

Nous avons grandement apprécié le soutien technique et l'appui des conseillers-ères et des responsables politiques pendant les assemblées générales et sur les lignes de piquetage. Afin d'assurer un meilleur déroulement des assemblées générales lors des visites des membres du comité de négociation et des responsables politiques, les Statuts et règlements des syndicats locaux devraient être transmis à l'avance afin qu'il n'y ait pas de confusion lors de leur application. Nous sommes aussi satisfaits du soutien des conseillers-ères du CCMM tant sur le plan humain, logistique que matériel dans l'organisation des journées de grève. Elles et ils ont été des facilitateurs, elles et ils étaient proactifs et débordants d'idées toutes plus intéressantes et motivantes les unes que les autres. Sans elles et sans eux, les journées de grève n'auraient pas été ce qu'elles ont été.

4) À la page 10, à la fin du paragraphe se terminant par « qui que ce soit », le comité exécutif du SEECM 2015-16 souhaite ajouter :

Nous avons été particulièrement mal à l'aise avec l'abandon des journées de grève des 1, 2 et 3 décembre alors que le milieu communautaire s'était organisé et mobilisé pour les tenir avec nous. Notre déception n'a d'égal que la leur ; ils se sont sentis laissés pour compte et abandonnés par les syndicats, avec raison. Nous les avons honteusement abandonnés. Plus que tout, nous souhaitons la pérennité de la vraie démocratie syndicale et la justice pour toutes et tous.

5) À la fin du document, le comité exécutif du SEECM 2015-16 souhaite ajouter les recommandations suivantes :

1. Instances CCSPP et CSN

Que l'on remplace les traditionnelles séances d'information par des espaces de discussion et de débats.

2. ASPPC

Que l'on informe les délégations adéquatement et sans retenue.

3. Regroupement cégep

Que la présidence des Regroupements cégep soit assurée par une personne neutre.

Que les mandats du comité de négociation soient redéfinis et respectés.

Que l'on consulte les membres avant d'accepter des changements majeurs aux cahiers de demandes.

Que l'on développe un système qui permettra aux syndicats, non seulement, de consulter leurs membres mais aussi de rapporter les résultats de ces consultations dans les instances.

Sherbrooke

Bilan – négociation 2015

Sommaire

- **Introduction**
- **Le Front commun 2015**
- **L'ASPPC**
- **Les ententes de principe**
- **Médias et relations publiques**
- **Le SPECS-CSN**
- **Recommandations**

Introduction

La négociation 2015 du secteur public s'est déroulée dans un contexte politique, économique et social qui laissait croire à plusieurs que nous nous dirigions vers une confrontation historique. D'une part, un gouvernement fervent défenseur du néolibéralisme et de l'austérité en début de mandat est au pouvoir. À la tête du Conseil du trésor, Martin Coiteux est reconnu pour son intransigeance idéologique. D'autre part, plus de 400 000 travailleuses et travailleurs subissent les contrecoups des multiples coupes imposées par le gouvernement Couillard. Non seulement voient-ils leurs conditions de travail se détériorer, mais ils constatent également leur appauvrissement objectif. Ils ont encore le souvenir amer de la convention collective 2010 qui était bien en deçà des attentes. Fait rare, la population québécoise appuie les revendications des travailleuses et des travailleurs pour un secteur public fort et une rémunération équitable, car elle constate quotidiennement les conséquences néfastes de la destruction des services publics. Finalement, certains se souviennent encore du Printemps érable de 2012 et espèrent voir en 2015 une mobilisation qui réunirait finalement tous les acteurs progressistes de la société civile.

Maintenant que la ronde de négociation est dernière nous, il est possible d'analyser son déroulement et d'évaluer ses fruits. Plusieurs s'attendaient bien que les syndiqués n'obtiendraient pas l'ensemble de leurs demandes, aussi justes fussent-elles. Or, le résultat final est même en deçà de ces attentes. Faible augmentation de salaire, marchandage du rangement, entente sectorielle décevante : voilà quelques critiques que nous entendons fréquemment. En outre, nous observons un sentiment de frustration causé par l'impression qu'une opportunité exceptionnelle a été perdue en raison de choix stratégiques douteux et d'une cohésion moins qu'optimale des groupes syndicaux. L'annulation de la grève de trois jours consécutifs prévue au début décembre en est sans doute l'exemple le plus triste.

Ceci étant dit, il ne faut pas tout peindre en noir. Face à un gouvernement austère dont les demandes initiales auraient entrainé non seulement un appauvrissement des travailleuses et des travailleurs mais aussi une fragilisation accrue du secteur public, la mobilisation a permis d'éviter des reculs inacceptables des conditions de travail durement gagnées à travers les négociations précédentes. Au Cégep de Sherbrooke, l'exécutif du SPECS-CSN sort de cette négociation avec le sentiment d'être allé au plus loin de ses possibilités mobilisatrices et les membres peuvent assurément avoir une confiance légitime dans leur capacité de se mobiliser et de lutter lorsque c'est nécessaire pour défendre oui nos conditions de travail, mais également notre institution et surtout un idéal de la justice sociale.

Par ailleurs, pour les membres de l'exécutif du SPECS-CSN qui ont participé aux instances fédératives (FNEEQ-CSN) et confédératives (CSN et Front commun), la dernière ronde de négociation génère une foule de questions plus pointues au sujet de l'organisation, du fonctionnement et de la structure décisionnelle du Front commun 2015, de la FNEEQ-CSN et de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de collèges (ASPPC). Les membres de l'exécutif envisagent également certains changements au plan local qui pourraient accroître notre rapport de force lors d'une prochaine négociation.

À la lumière de ces constatations, ce qui suit est une tentative d'identifier certaines recommandations dans l'optique, oui déjà, de préparer la prochaine ronde. Face à une partie patronale qui travaille constamment à consolider ses positions, les membres du SPECS-CSN n'ont pas le loisir d'attendre le début des prochaines négociations pour se préparer s'ils espèrent faire des gains véritables.

Le Front commun 2015

Le Québec est l'un des rares endroits au monde où tous les employé-es du secteur public négocient en même temps leur contrat de travail. Plus de 400 000 travailleuses et travailleurs ayant des emplois des plus différents et appartenant à des organisations syndicales aux cultures distinctes discutent avec un seul et même interlocuteur, le gouvernement du Québec. À la demande des membres, en 2015, la CSN, la FTQ et la CSQ ont décidé de former un front commun avec l'espoir d'accroître leur rapport de force sur les matières à incidence salariale. La même logique a poussé les membres de la FNEEQ-CSN et de la FEC-CSQ à s'allier pour la négociation à la table sectorielle. Dans un contexte d'alliance temporaire, il n'est pas surprenant que différents problèmes de communication et de coordination surgissent de temps à autre. Malgré les défis inhérents à ce cadre de travail particulier, on ne doit pas faire l'économie d'un regard critique sur l'ensemble des structures et des processus décisionnels, l'objectif étant de les améliorer autant que faire se peut.

Plusieurs ont souligné le caractère historique du Front commun 2015. La dernière fois que les trois plus grandes organisations syndicales québécoises s'étaient associées de la sorte remonte à 1972, moment quasi mythique de l'histoire du syndicalisme québécois. Certains ont espéré que 2015 soit tout aussi extraordinaire; nous devons constater que ce ne fut pas le cas.

Si le Front commun 2015 ne se compare pas à celui de 1972, pouvons-nous conclure malgré tout qu'il a été un véhicule efficace pour les aspirations des salarié-es et qu'il a contribué à accroître leur rapport de force ? Il est toujours difficile, sinon impossible, d'offrir une réponse entièrement satisfaisante à une question hypothétique. Aurait-il été préférable pour la CSN de faire cavalier seul, étant donné qu'elle regroupe le plus grand nombre d'employés syndiqués du secteur public ? En éducation, une alliance avec la FAE, organisation de loin plus combative, plutôt qu'avec la CSQ aurait-elle été préférable ? Par contre, le comportement de la FIIQ (qui n'était

pas membre du Front commun et faisait donc cavalier seul dans la négociation) qui a accepté une entente où elle renonçait à poursuivre des recours judiciaires en échange de certains gains, entente qui ensuite a été imposée à la FSSS-CSN, est-il un bel exemple de l'importance de garder ses amis proches… et ses ennemis plus près encore ?

Là où le Front commun 2015 a déçu, c'est dans son rôle de véhicule pour les aspirations des travailleuses et des travailleurs. En raison de l'organisation très centralisée et du processus de délibération opaque, plusieurs syndiqués se sont sentis dépossédés du processus décisionnel, de l'évolution de la négociation et même de l'exercice de la grève. Pensons, par exemple, à la décision d'annuler les trois jours consécutifs de grève du début décembre 2015. La décision a été imposée « d'en haut » sans discussion véritable dans les instances intermédiaires ou les assemblées locales. En raison d'un mandat de grève en front commun très large, il était possible pour les dirigeants syndicaux d'agir de la sorte. Qu'à cela ne tienne, cela fut perçu par plusieurs comme un manque d'égard flagrant envers ceux qui font la grève. Soulignons également qu'à plusieurs reprises les assemblées générales et les instances intermédiaires ont dû se pencher sur des recommandations non amendables provenant du Front commun. Si des impératifs organisationnels font qu'il est difficile d'éviter cette procédure, elle limite la capacité de délibération des assemblées locales, ce qui n'est pas sans conséquence. Qui plus est, si on demande l'adoption sans modification d'une recommandation ou son rejet, il faudrait minimalement que toutes les parties respectent cette exigence. Or, le Front commun 2015 s'est retrouvé dans la situation fort inconfortable où certains syndicats avaient adopté une version édulcorée du mandat de grève, ce qui a causé des problèmes de coordination significatifs. Au bout du compte, il serait peut-être préférable de ne pas avoir recours à des recommandations non amendables, de prendre le temps nécessaire pour faire les débats et de trouver une mécanique permettant que tous les résultats puissent être entendus.

Une autre source de déception en lien avec le Front commun est l'incapacité qu'ont certains à mettre de côté le corporatisme syndical lorsque l'intérêt collectif le demande. Guerre de drapeaux et mesquineries d'appareils sont encore trop fréquentes alors que la responsabilité première des exécutants syndicaux est d'oeuvrer pour les travailleuses et les travailleurs. Face à un gouvernement tel que celui dirigé par Philippe Couillard, les syndicats ne peuvent se permettre de se faire des crocs-en-jambe. Il est sans doute utopique d'espérer une convergence parfaite, mais il est sûrement possible de faire beaucoup mieux qu'à l'automne 2015. Une manière de favoriser une meilleure solidarité intersyndicale serait de créer des instances où les exécutants des différentes organisations pourraient débattre *réellement*. À titre d'exemple à ne pas répéter, les membres des comités exécutifs des syndicats ont été appelés à assister, en cours de processus, à une sorte de « grand-messe » des organisations du Front commun lors de laquelle ils n'avaient d'autre choix que d'écouter les dirigeants des centrales syndicales leur faire état de l'avancement des travaux de négociation et de se contenter de 15 minutes de « questions sans commentaires ». Dans ce contexte, une véritable assemblée, ouverte aux débats, aurait permis de mieux comprendre la réalité des collègues des autres groupes syndicaux et aurait contribué, peut-être, à réduire un certain tribalisme syndical. On peut également croire qu'il serait utile de favoriser les rencontres entre des syndicats d'allégeance différente, mais appartenant au même secteur d'activité (pensons aux syndicats dans le domaine de l'éducation en Estrie) entre les périodes de négociation. Cela permettrait de maintenir les liens récemment créés, d'approfondir la compréhension des réalités spécifiques aux différents milieux, de partager des stratégies, d'organiser des actions sectorielles et aussi de mieux évaluer l'état réel de la mobilisation dans l'optique de la prochaine négociation.

L'ASPPC

Les membres de l'exécutif du SPECS-CSN ont été en mesure de participer plus directement aux discussions et aux délibérations de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de collèges, l'ASPPC. Par conséquent, il nous est possible d'offrir ici une analyse beaucoup plus détaillée.

La création de l'ASPPC, qui réunit en un seul groupe temporaire les enseignantes et les enseignants de cégep de la FNEEQ-CSN et de la FEC-CSQ, répondait à un souhait du regroupement cégep de la FNEEQ-CSN de travailler dans une alliance la plus large possible afin d'accroître le rapport de force face au Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), notre vis-à-vis national sectoriel dans la négociation. On peut croire qu'il y avait là un désir de la FNEEQ de se prémunir contre l'éventualité que les syndicats FEC-CSQ acceptent une « entente à rabais », ce qui aurait diminué sa capacité de négocier. Néanmoins, la coopération entre les deux groupes syndicaux n'a pas été optimale. Les divergences idéologiques, le niveau inégal de la mobilisation, les luttes de pouvoir et le manque de transparence étaient évidents. Un exemple particulièrement éloquent concerne l'adoption du mandat de recommandation de l'entente de principe. Lors de la rencontre en ASPPC, il a été décidé de recommander aux assemblées générales l'acceptation de l'entente. À la clôture de cette instance, les syndicats FEC-CSQ se sont rencontrés pour une instance fermée lors de laquelle ils ont adopté une recommandation visant non pas à « recommander », mais à « présenter » l'entente aux membres. Nonobstant la valeur de la position adoptée par la FEC-CSQ, sa décision de changer son fusil d'épaule après de longs débats en ASPPC a fait grincer des dents bien des délégué-es de la FNEEQ-CSN.

De surcroît, avant la création de l'alliance, la FNEEQ-CSN et la FEC-CSQ avaient chacune leur propre comité de négociation distinct. Il a donc été nécessaire d'en créer un nouveau qui représenterait l'ASPCC. Le nouveau comité s'est doté d'un cahier de négociation qui a été le fruit d'un travail d'harmonisation des demandes identifiées séparément par la FNEEQ-CSN et la FEC-CSQ. L'implication des syndicats locaux dans cette tâche a été minimale. Les membres de l'ASPPC ont eu l'occasion de discuter et d'entériner le document, mais la possibilité d'apporter des modifications demeurait limitée, ce qui a soulevé un certain mécontentement.

Puis, après de nombreux mois lors desquels la partie syndicale a défendu ses demandes face au CPNC, le moment est arrivé d'élaguer le cahier. Toujours difficile, ce travail a été la source de plusieurs frustrations. Si le comité de négociation est revenu en assemblée de l'ASPPC pour valider des orientations et obtenir de nouveaux mandats, il n'en demeure pas moins que plusieurs révisions ont été faites par le seul comité de négociation. Ce type d'opération est peut-être nécessaire afin de permettre le déroulement efficace d'un processus de négociation, ce qui n'empêche pas qu'il apparaisse impératif que les modifications ne soient pas contraires aux mandats principaux. Tous les changements majeurs devraient être soumis au vote, minimalement à l'assemblée de l'ASPPC, avant d'être proposés à la partie patronale. Sur cette question, on peut affirmer que le comité de négociation est coupable de manquements majeurs. Trois exemples sont particulièrement significatifs : (1) la décision de réallouer des ressources sortant du volet 1; (2) la décision de lier les ententes centrale et sectorielle de telle sorte que le rejet de l'une entraîne le rejet de l'autre; (3) la décision de laisser tomber les demandes sectorielles portant sur l'autonomie professionnelle et la liberté académique.

Il faut savoir que lorsque la négociation à la table sectorielle approchait de la fin, soit autour de la mi-décembre, le format de travail a changé substantiellement. Jusqu'à ce moment, tous les membres du comité de négociation participaient aux séances de travail, à l'exception de quelques rencontres en format réduit entre les

porte-paroles et les représentants politiques des deux parties. Pour le dernier droit, l'équipe syndicale a été réduite à trois personnes, soit Caroline Senneville, présidente de la FNEEQ, Nicole Lefebvre, responsable du regroupement cégep de la FNEEQ et Yannick Charbonneau, porte-parole syndical de l'ASPPC. Le reste du comité de négociation s'est placé « en appui », mais ne participait pas directement aux travaux. Il n'est pas inhabituel de voir les négociations se terminer en « format restreint », mais cela n'en demeure pas moins problématique du point de vue de la démocratie syndicale. De fait, alors que les décisions les plus importantes sont prises, les négociateurs élus sont absents. Les représentants politiques prennent des décisions et s'engagent avec la partie patronale, liant ainsi les mains du comité de négociation. Nous avons pu constater directement les effets pervers de cette manière de fonctionner lorsque les représentants politiques de la FNEEQ, notamment Caroline Senneville, ont laissé entendre qu'ils avaient engagé leur crédibilité personnelle et qu'un rejet de l'entente les amènerait à reconsidérer leur avenir syndical. Face à ce genre de discours qui s'approche dangereusement du chantage, on peut facilement comprendre que des membres de l'ASPPC se sont sentis coincés et dépossédés de la possibilité d'évaluer objectivement l'entente. Si, plutôt, tous les membres du comité de négociation avaient été au jeu dans les derniers moments, cela aurait permis aux représentantes et aux représentants politiques de se préserver une plus grande marge de manoeuvre. D'un point de vue stratégique, il est plus aisé pour les membres de rabrouer le comité de négociation que la présidence de la FNEEQ-CSN.

Les ententes de principe

Les mérites et les faiblesses des ententes de principe ont été discutés à plusieurs reprises déjà. Si les objectifs que s'était donné le Front commun 2015 étaient de stopper l'appauvrissement des travailleuses et des travailleurs du secteur public, de réduire l'écart avec les salaires offerts dans le secteur privé et d'obtenir une part de l'enrichissement collectif, nous ne pouvons que conclure que le résultat final est décevant. Une augmentation de salaire de 5,25 % sur cinq ans avec deux montants forfaitaires (1 % en 2015 et 0,5 % en 2019) ne permet pas de freiner la dégradation du pouvoir d'achat des syndiqué-es de la fonction publique. Toutefois, on doit ajouter ici les gains relatifs à l'obtention d'ajustements en lien avec la relativité salariale. Les enseignantes et les enseignants des cégeps, en obtenant le rangement 23, voient leur échelle salariale augmenter d'environ 5 % en moyenne, ce qui est appréciable. Cependant, ce réajustement sera effectif seulement en 2019. Soulignons du reste que pour plusieurs autres catégories d'emploi, les travaux associés à la « grande relativité » ne génèrent pas de gains significatifs.

La déception est encore plus grande lorsqu'on analyse l'entente à la table sectorielle. Bien sûr, la partie syndicale a réussi à faire reculer la partie patronale sur toutes ses demandes, dont certaines qui s'avéraient particulièrement scandaleuses. Pensons, par exemple, à la nomination par les directions des coordinations de département et de programme. Or, la dégradation constante des conditions de travail des enseignantes et des enseignants exigeait de faire des *gains* (pas seulement des « non-reculs »), particulièrement pour réduire la charge de travail. Sur cette question, il faut faire un constat d'échec. Les seules ressources neuves, environ 10 millions de dollars par année pendant cinq ans, sont spécifiquement dédiées à l'aide aux étudiant-es en situation de handicap (EESH). Personne ne va contester la nécessité de favoriser la réussite des EESH, mais la faible quantité de ressources et le fait qu'elles soient non renouvelables font qu'elles ne peuvent pas avoir un effet véritablement structurant. Les ressources associées aux EESH sont également hors convention, ce qui a soulevé dès le début de nombreuses questions concernant les modalités d'utilisation et de reddition de compte. Les négociateurs de l'ASPPC ont tenté de rassurer les syndicats en affirmant qu'ils ne devraient pas

rencontrer de difficultés significatives lorsque le temps serait venu de négocier localement l'utilisation des ressources EESH. Plusieurs syndicats se sont alors montrés sceptiques et l'avenir leur a tristement donné raison. Il est de plus en plus évident que cet élément de l'entente de principe a été mal ficelé. Erreur stratégique ? Naïveté ? Rapport de force insuffisant ? Le bilan de la FNEEQ-CSN devra répondre à cette question.

Il faudra également se pencher sur ce qui semble être un manque de transparence de la part du comité de négociation et de la direction politique de la FNEEQ-CSN dans la présentation de l'entente et au sujet des tractations qui se sont poursuivies bien après les votes dans les assemblées locales. Dans le cas de l'entente pour les ressources EESH, notamment les modalités d'utilisation ont été finalisées seulement en mai 2016. Or, on constate une différence significative entre le résultat final et ce que le comité de négociation avait décrit à l'assemblée avant le vote pour l'entente de principe en ASPPC. Au moment d'écrire ces lignes, des moyens de pression ont d'ailleurs été mis en place afin d'amener la partie patronale à respecter l'esprit de l'entente de principe dans le cadre du processus de rédaction de la version finale de la convention collective. Que nous nous retrouvions dans une telle situation à l'aube du congé estival est embarrassant. Que la partie patronale joue dur, cela va de soi. Mais que l'ASPPC n'ait pas pris les moyens pour éviter ce genre de situation avant de recommander l'entente aux membres est tout aussi préoccupant.

L'entente de principe ouvre également la porte à la réallocation de ressources déjà disponibles afin de réduire la CI maximale à 85 (au lieu de 88) et de créer des charges à temps plein à la formation continue. Ce sont deux objectifs louables, mais comme ils doivent être réalisés sans nouvelles ressources, cela entraîne des dommages collatéraux. Dans certains cégeps – c'est le cas à Sherbrooke – il devient dès lors difficile de faire une répartition des tâches viable sans générer un déficit en ETC. Pour certains, il est de plus en plus difficile de parler de « gains » lorsqu'on regarde notre nouvelle convention collective.

Alors, pourquoi les membres de l'exécutif, à l'exception d'une personne, ont-ils recommandé d'entériner les deux ententes de principe si elles se révèlent si « décevantes » ? D'une part, parce que le portrait de l'entente présenté au moment du vote des exécutantes et exécutants syndicaux annonçait des conditions plus positives que ce qu'elles sont réellement au final (de toute évidence, nous ne croyions pas que la rédaction du clause à clause mènerait aux graves problèmes que nous constatons présentement), et d'autre part parce que le consensus parmi l'exécutif était que la possibilité de poursuivre la lutte efficacement et de faire des gains signifiants n'existait plus à la fin de décembre 2015. Tristement, la force de la mobilisation à la fois à la FNEEQ-CSN et dans le Front commun avait rapidement diminué depuis l'annulation des trois journées consécutives de grève au début décembre, la signature des premières ententes sectorielles, le refus de certains syndicats à poursuivre la grève après le 9 décembre, et enfin, l'inévitable épée de Damoclès inhérente aux négociations du secteur public que constitue la menace permanente de l'éventualité d'une loi spéciale. Une autre cause importante de la démobilisation qui sera abordée dans la section qui suit a été le comportement des personnes dirigeantes des centrales syndicales lorsqu'ils ont annoncé l'entente de principe à la table centrale.

Pour conclure cette section, il est pertinent d'analyser nos rapports avec la partie patronale locale pendant la négociation. La position de notre direction, au Cégep de Sherbrooke, a été empreinte d'une certaine ambiguïté. Solidarité patronale oblige, nos patrons ont défendu les demandes du CPNC malgré que certaines n'étaient autres que méprisantes envers les enseignantes et les enseignants. Bien qu'ils nous ont maintes fois répété qu'ils entendaient nos récriminations, ils ont aussi tâché de nous faire comprendre qu'ils avaient peu de

pouvoir sur le CPNC et ses orientations. Nous leur avons accordé le bénéfice du doute, avec sûrement une certaine naïveté. La petite histoire a montré que d'autres équipes de direction ailleurs dans le Québec se sont montrées beaucoup plus combatives que la nôtre et ont fait jouer au maximum leur capacité d'influence, ce que nous espérions tant de nos propres patrons. Il est pourtant facile de reconnaitre que dans bien des cas, les demandes de la partie syndicale auraient contribué à sécuriser et même améliorer les ressources disponibles au Cégep de Sherbrooke pour accomplir sa mission. Dans ces circonstances, il est toujours décevant de constater qu'une administration dont le mandat est la réalisation pleine et entière de la mission institutionnelle refuse de défendre des demandes en ce sens parce qu'elles émanent de la partie syndicale. Il est tout aussi navrant que cette même administration refuse de prendre position publiquement pour dénoncer des demandes patronales qui affaiblissent le Cégep de Sherbrooke.

Médias et relations publiques

Un commentaire maintes fois entendu au cours de la négociation est que la partie syndicale devait absolument gagner l'appui de l'opinion publique. De fait, l'enjeu des relations publiques et de l'utilisation judicieuse des médias étaient perçus comme étant de la plus haute importance. S'il est vrai qu'on ne doit pas ignorer l'opinion publique, on ne doit pas non plus la fétichiser et exagérer son impact. Un rapide survol de l'histoire des luttes sociales montre que l'appui de l'opinion publique n'est pas une condition suffisante, voire nécessaire à l'obtention de gains. Évidemment, il est inutile de se mettre l'opinion publique à dos si on peut l'éviter.

Au-delà de l'opinion publique, il ne faut surtout pas oublier celle des syndiqué-es envers leur propre organisation syndicale. Un manque de transparence, un plan de communication bâclé ou une présentation tendancieuse de certains éléments d'informations peuvent contribuer à un climat de suspicion et à une diminution de la mobilisation. Malheureusement, tout ça s'est produit au cours de l'automne et aurait pu être évité sans trop de peine.

Répétons-le : la décision d'annuler la grève de trois jours consécutifs au début décembre 2015 a constitué un point tournant de la mobilisation. Cette volte-face a causé l'incrédulité et la consternation chez plusieurs travailleuses et travailleurs. L'explication officielle offerte par le Front commun était cousue de fil blanc. Qui croyait que l'annulation d'un moyen de pression allait véritablement contribuer à accroître notre rapport de force ? Était-ce la bonne stratégie de communication ? Au SPECS-CSN, nous avons fait le pari de la transparence en expliquant à nos membres la situation de la CSQ, qui se trouvait alors fragilisée par son absence de fonds de grève et par l'absence de mandat dans plusieurs de ses syndicats pour la poursuite du plan de grève nationale. Nous croyons qu'avoir ainsi exposé clairement la situation aurait bien servi le Front commun. Mettre cartes sur table aurait froissé certaines susceptibilités chez les dirigeants syndicaux, évidemment, mais les travailleuses et les travailleurs n'auraient pas eu l'impression de se faire prendre pour des valises. La négociation repose sur une réflexion qui doit combiner à la fois l'analyse coût-bénéfice, mais également un certain courage politique dans la défense de nos principes. Peut-être que l'annulation de la grève était la conclusion optimale dans le contexte de décembre 2015. Une chose est certaine toutefois : les syndiqué-es avaient droit à une démonstration rigoureuse de la nécessité de suspendre la grève, voire à leur voix au chapitre, ce qui ne s'est pas avéré.

Si le « brouillard de la guerre » peut excuser ce premier cafouillage, aucun alibi n'existe pour le prochain cas. La stratégie de communication – certains diront de « vente sous pression » – de l'entente de principe de la table

centrale a été déplorable. La vue des dirigeants syndicaux qui « vendaient » l'entente avant même que leurs membres aient pu l'examiner était particulièrement pénible et donnait des munitions à celles et ceux qui aiment questionner le fonctionnement démocratique des syndicats. Par la suite, nous avons eu droit à une valse pathétique au sujet du pourcentage de hausse salariale : 9 % sur cinq ans ? 11,25 % sur cinq ans ? Avec ou sans rangement ? Par ailleurs, on ne pouvait faire l'économie d'expliquer la différence entre la rémunération globale sur cinq ans (pour laquelle les augmentations forfaitaires et le moment d'arrivée d'une augmentation fait une différence) et les variations sur la rémunération de fin de convention, ce qui n'a pas été fait. Il s'agit évidemment, dans tous les cas, d'argent, mais l'impact est différent, et il doit donc être analysé de manière distincte. Une fois la poussière retombée et la capacité de mobilisation syndicale éteinte, on peut déterminer que les enseignantes et les enseignants de cégep ont obtenu 5,25 % sur cinq ans d'augmentation salariale, plus une hausse liée à la reconnaissance de la relativité qui varie d'un individu à l'autre et peut aller jusqu'à 5 %, à quoi on ajoute des gains sur la rémunération globale sur cinq ans, comprenant des montants forfaitaires et des devancements de hausse salariale pouvant compenser pour les membres l'arrivée très tardive de la correction liée à la relativité.

Encore à ce jour, plusieurs se questionnent sur l'empressement montré par les dirigeantes et dirigeants syndicaux à la tête du Front commun. Pourquoi ne pas avoir simplement affirmé que l'entente serait présentée aux membres en évitant de s'engager publiquement ? Quel était le risque de cette approche pour les travailleuses et les travailleurs ? Ensuite, triturer les chiffres pour rendre l'entente plus alléchante est indigne de la partie syndicale qui s'est alors abaissée à des tactiques qu'elle dénonce lorsqu'elles sont employées par le gouvernement et les patrons.

Le SPECS-CSN

La mobilisation exceptionnelle du SPECS-CSN lors de la dernière négociation est le fruit d'une longue préparation et de certains aspects conjecturaux propres au Cégep de Sherbrooke. En effet, la mobilisation a débuté bien avant que les questions de conditions de travail soient réellement mises au jeu. En fait, les impacts concrets de l'austérité sur la communauté collégiale au cours des dernières années ont contribué au sentiment d'urgence d'agir qui a habité les enseignantes et les enseignants pendant l'automne 2015. La nécessité d'offrir une opposition forte afin de sauver les services publics, un élément essentiel pour assurer la justice sociale, et préserver des emplois de qualité qui permettent à des travailleuses et des travailleurs de bénéficier d'une vie décente ont aussi motivé les membres du SPECS-CSN.

Depuis quelques années déjà, l'équipe de l'exécutif cherche à accroître la participation syndicale des membres du SPECS-CSN en proposant des activités militantes variées et offrant une grande visibilité, dans l'objectif de nourrir au quotidien une vie syndicale riche et dynamique, générant une mobilisation massive sur toutes questions, sociétales comme de conditions de travail, quand cela devient nécessaire. L'automne 2015 a été le point culminant de cette stratégie. Lorsqu'on consulte la liste des actions menées par le SPECS-CSN ou auxquelles le syndicat a participé, la diversité est à l'honneur. Maintenant, il faut savoir que la réalisation des différents plans d'actions du SPECS-CSN a nécessité des ressources de plusieurs natures. Au plan financier, d'abord, si le SPECS-CSN a été en mesure de défrayer certains coûts à même ses fonds locaux, il aurait clairement été impossible d'en faire autant sans l'appui de la CSN. Dans le même ordre d'idée, on ne doit pas négliger non plus l'importance du dégagement que les membres du SPECS-CSN octroient aux membres de leur exécutif, car sans ce dégagement, l'efficacité et l'impact du syndicat seraient de loin diminués. En clair, retenons

que la mobilisation, ce n'est pas gratuit. Puis, au plan logistique, l'expertise et le support organisationnels du Conseil central des syndicats nationaux de l'Estrie (instance régionale de la CSN) ont incontestablement contribué à l'efficacité du SPECS-CSN dans toutes ses actions. Enfin, on ne peut passer sous silence les bénéfices de l'affiliation à une centrale syndicale comme la CSN quant à notre capacité d'analyse. Même si les membres de l'exécutif du SPECS-CSN se sont souvent inscrits en faux face à l'attitude ou aux orientations des dirigeants de la centrale, il n'en demeure pas moins que notre participation à un mouvement large et organisé a favorisé notre compréhension de la conjoncture, nous permettant ensuite d'en tirer nos propres conclusions, d'informer nos membres et d'être partie prenante à l'évolution de la situation par l'ajout de notre pensée critique.

Ceci étant dit, si on se tourne vers l'avenir, il faut se questionner sur les mesures à prendre afin d'être prêts pour la prochaine négociation. 2020 peut paraître encore bien loin. Pourtant, certaines décisions doivent être prises rapidement si nous voulons qu'elles puissent être effectives à ce moment-là. La capacité du fonds de grève du SPECS-CSN à protéger ses membres est sans aucun doute une des premières questions à examiner. La possibilité d'obtenir 50 $ par jour à partir de la troisième journée de grève offre une protection salariale qui facilite le recours à des moyens de pression lourds. À moins d'un changement majeur dans l'arène politique, il faut craindre que la grève fera partie de notre arsenal en 2020. Or, 50 $ seront-ils suffisants à ce moment, compte tenu de la hausse du coût de la vie ? Certains syndicats offrent déjà une protection salariale de 75 $ ou 100 $ par jour. Si l'accroissement de l'allocation de grève est une piste d'action retenue par les membres du SPECS-CSN, il faudra prendre des mesures rapidement pour ne pas devoir s'imposer des ponctions trop sévères à l'aube de la négociation de 2020.

Cette réflexion doit également se faire à la lumière d'un constat : l'obtention de gains véritables nécessite un rapport de force significatif et la capacité de mener une lutte longue. Le fait que le Front commun 2015 n'ait pas été en mesure de tenir les trois jours consécutifs de grève prévu en décembre en raison des réticences exprimées par certains syndicats (plusieurs n'ayant pas de fonds de grève) a sans doute limité les gains de la partie syndicale. Le gouvernement n'était que trop conscient de la fragilité de l'alliance syndicale sur ce point et il l'a exploitée. À cet égard, le SPECS-CSN doit réfléchir aux conditions minimales pour s'allier avec d'autres acteurs syndicaux. Lorsque nous devrons nous positionner sur la création d'un front commun pour 2020, il faudra une meilleure vision de l'état des forces chez nos alliés potentiels que celle que nous avions en 2015 afin de faire un choix éclairé. Il est aussi possible d'espérer qu'une discussion sur la nécessité de se doter d'outils de lutte, tels des fonds de grève, aura lieu dans les syndicats et qu'elle débouchera sur des actions concrètes.

Enfin, les membres de l'exécutif du SPECS-CSN s'impliquent activement dans différents groupes progressistes, particulièrement en Estrie, mais aussi ailleurs au Québec. Ces liens de solidarité ont montré leurs vertus à l'automne 2015. Il a été plus aisé de réaliser des actions communes ayant un impact significatif, car des groupes comme Solidarité populaire Estrie, par exemple, se sont engagés avec les travailleuses et les travailleurs du secteur public. Il s'agit également d'une manière efficace de décloisonner les luttes sociales et d'accentuer la collaboration. L'espoir d'un mouvement social large, peut-être le seul moyen qui pourra vraiment mener à des changements profonds et durables, exige que le SPECS-CSN poursuive son implication avec ses alliés progressistes de l'Estrie et d'ailleurs.

Pour terminer, le membres de l'exécutif présentent 8 recommandations qui seront soumises à l'assemblée générale du 30 mai 2016.

Recommandations

Recommandation 1 :
Informer directement la CSN de nos critiques concernant le plan de communication adopté lors de la dernière négociation, notamment notre déception au sujet des sorties publiques des membres de l'exécutif de la CSN concernant le projet d'entente de principe du 21 décembre 2016.

Recommandation 2 :
Proposer à la CSN des balises afin d'encadrer dans l'avenir le discours médiatique des représentants politiques de la CSN lors d'une éventuelle entente de principe.

Recommandation 3 :
Proposer au regroupement cégep de la FNEEQ des balises afin d'assurer que le comité de négociation dans son ensemble demeure l'interlocuteur de la partie syndicale dans toutes les phases du processus de négociation.

Recommandation 4 :
Dans l'éventualité d'un front commun lors de la prochaine négociation, exiger la tenue d'une instance intersyndicale nationale lors de laquelle il sera véritablement possible de discuter et de délibérer entre syndiquéEs de toutes les organisations syndicales impliquées.

Recommandation 5 :
Dans l'éventualité d'un front commun lors de la prochaine négociation, considérer la pertinence d'appliquer des moyens de pression asymétriques sur certains aspects de manière à augmenter notre rapport de force.

Recommandation 6 :
Proposer aux syndicats du domaine de l'éducation en Estrie de mettre sur pied une table intersyndicale afin de pouvoir créer des liens de solidarité en prévision de la prochaine négociation.

Recommandation 7 :
À moins d'un changement important dans la situation politique et économique au Québec d'ici 2020, reconnaître que seuls une mobilisation massive et des moyens de pression lourds permettront d'obtenir des gains véritables lors de la prochaine ronde de négociation et qu'il est impératif de se préparer en conséquence dès maintenant.

Recommandation 8 :
Publiciser ces recommandations le plus largement possible et chercher des appuis.

St-Jérôme

Bilan des négociations 2015-2016

Par le comité de mobilisation du syndicat des professeur.es
Octobre 2016

Mise en contexte

En réponse à l'annonce d'une augmentation des frais de scolarité, une grève étudiante est déclenchée en 2012 et dure plusieurs mois. Une loi spéciale forcera le retour en classe;

Plusieurs cégeps adoptent une proposition qui presse la CSN de mettre en branle un processus d'information et de consultation en vue d'une grève sociale contre l'austérité et pour la défense des services publics;

Le 1er mai 2015, une majorité de cégeps vote en faveur d'une grève sociale (non prévue au Code du travail) ayant pour objectif de dénoncer les politiques d'austérité;

Les conventions collectives des secteurs public et parapublic arrivant à échéance le 31 mars 2015, un Front commun représentant près de 425 000 syndiqués est créé le 16 mars 2015;

Des mandats de grève de six jours sont donnés au Front commun qui les exercera au moment jugé opportun : soit le 26 octobre, les 9 et 10 novembre, puis trois jours consécutifs les 1, 2 et 3 décembre;

On assiste à une mobilisation soutenue des membres, autant au plan local que national;

Trois jours de grève ont lieu comme prévu : soit une journée de grève tournante à la fin fin octobre ainsi que les 9 et 10 novembre.

Nonobstant la mobilisation accrue des membres du SPCSTJet leur volonté de poursuivre les moyens de pression, le Front commun annule les jours de grèves prévus les 1er, 2 et 3 décembre.

Bilan des négos et doléance

Nous soulignons et saluons :

- Au début, l'articulation, dans le discours syndical, des demandes des travailleurs du secteur public avec les initiatives nombreuses de lutte contre les politiques d'austérité (pensons à « Je protège mon école publique »);

- À la FNEEQ, la préparation à l'éventualité d'une loi spéciale et aux différentes façons d'y réagir;

- L'idée de faire Front commun avec d'autres syndicats du secteur public et parapublic.

Nous déplorons :

1. Dans une optique d'escalade des moyens de pression, l'annulation des trois jours de grève prévus les 1er, 2 et 3 décembre.

2. La façon centralisée dont circulait l'information, du sommet vers la base, avec des déformations, des demi-vérités, et des silences Notamment :

   - La version officielle qui visait à justifier l'annulation des trois jours de grève était que le Front commun déposait une nouvelle mouture de ses demandes. Cette proposition fut rejetée par le ministre Coiteux en quelques heures. Des versions semi-officielles parlent des difficultés de la CSQ à obtenir des mandats de grève. D'autres versions notent que, de cette manière, les indemnités prévues au fond de défense professionnel de la CSN ne seront pas versées. Jamais les membres n'auront eu d'éclaircissements crédibles à ce sujet. Et l'effet de cette décision a été désastreux sur la mobilisation dans la plupart des cégeps.

   - Les ententes de principe, et tout particulièrement celle obtenue en table centrale, sont présentées de façon biaisée (on mousse les chiffres en incluant les montants forfaitaires dans le pourcentage d'augmentation salariale et en minimisant les aspects négatifs ou les reculs), dans une véritable campagne de marketing par médias interposés.

   - Pour la grande majorité des demandes sectorielles qui n'ont pas abouti lors de la négociation (incluant les demandes à coût nul, comme la liberté d'expression et de critique), la seule explication que les membres ont reçue est : « il n'y avait pas d'ouverture du côté de la partie patronale ».

3. L’architecture du Front commun :

- Le fonctionnement du front commun, où tout le monde doit être uniformément en grève au même moment, de la même manière, donne, dans les faits, un droit de véto aux syndicats ou aux fédérations syndicales les moins combattives.

- Que le Front commun ait endossé une entente de principe alors que la plus grande fédération de la CSN (les salariés des secteurs de la santé et des services sociaux) allait suggérer à ses membres de la rejeter défait l’idée même du Front commun, à savoir attendre que tout le monde ait trouvé son compte avant de cesser les moyens de pression.

- Le mandat qui laissait à la « direction » du Front commun le soin de déterminer le moment opportun pour faire grève s’est révélé problématique. De fait, il dépossédait les syndicats locaux – et les fédérations syndicales spécifiques (comme la FNEEQ) – de toute emprise sur leurs propres moyens de pression.

- Que la FAE n’ait pas fait partie du Front commun. Une alliance "profs de cégep – FAE" aurait pu être (ou pourrait être) une avenue intéressante à explorer – ou encore des «fronts communs» axés sur des droits sociaux : le front de l’éducation, de la santé, des services sociaux, etc.

4. La bureaucratisation des instances syndicales et du processus de négociation :

- Plusieurs aspects du processus de négociation sont présentés comme « naturels », inchangeables, ponctués de justifications du type « c'est de même, la négo, ça toujours été de même ! »… L'offre jugée maximale par le gouvernement (selon son cadre budgétaire austéritaire) semble déjà écrite, la loi spéciale également. Il en est de même pour un calendrier où figure la volonté du gouvernement d'en finir en décembre, par un intense blitz de négo, avec des menaces de décret en cas d'échec. Accepter globalement ce cadre témoigne de la faiblesse relative du mouvement syndical. Ce cadre fait aussi en sorte que, ultimement, au moment où ça compte le plus, il n’y a plus moyen de consulter les assemblées générales, ce qui ne correspond pas à notre esprit démocratique.

- L’extrême technicisation des demandes syndicales et patronales – le caractère quasi impénétrable de ce qui est négocié – tend à en faire un processus piloté par des experts bien davantage qu’un mouvement démocratique de salariés qui discutent de leur contrat de travail.

- Les demandes syndicales manquent d’imagination. À titre d’exemple, il aurait été intéressant d'évaluer d'autres types de demandes comme demander des correcteurs pour prêter main-forte à l’aspect le plus lourd de notre travail, ou des congés cycliques

de perfectionnement (une session aux 4 ans sur les bancs d'école pour se ressourcer et se mettre à jour).

5. Le lien avec les mouvements sociaux.

- Le lien entre la négo et la lutte contre l'austérité était central au départ des stratégies de communication du Front commun (avec des effets notables, dont la sympathie d'une part significative de la population). Mais progressivement, ce lien est devenu de plus en plus superficiel, au point où l'impression dégagée à terme est davantage celle d'une instrumentalisation, par les centrales syndicales, du mouvement populaire contre l'austérité.

- Les travailleurs et travailleuses du communautaire, qui avaient décidé de faire grève en même temps que nous, début décembre, ont été littéralement abandonné.es à leur sort. La CSN se défend en répétant que la signature d'un contrat de travail ne signifie pas la fin de la lutte contre l'austérité, mais la CSN semble incapable de générer un rapport de force syndical sur cette question cruciale.

Pistes de solutions :

a) À la Fneeq, rétablir une culture politique où ce sont ultimement les assemblées générales qui décident de tout (en cours de processus, et pas seulement à la fin).

b) Assurer une communication plus décentralisée, plus transparente, sans secrets ou déformation des faits

c) Assumer une certaine « politisation » des demandes, et renforcer les liens avec les mouvements sociaux en lutte contre l'austérité;

d) Trouver des formules d'alliance intersyndicale plus souples (un « front commun » repensé) qui évitent le piège du « tout le monde ou personne » (qui, répétons-le, donne un véto aux syndicats les moins combattifs);

e) Se donner des mandats de grève qui ne délèguent pas toutes les décisions à la direction du Front commun (en se donnant une banque de journées supplémentaires, par exemple);

f) Établir clairement quels sont les critères d'une bonne entente en AG en cours de négociations et rappeler ces conditions aux membres de l'assemblée lorsque vient le temps de voter pour une offre patronale.

g) Inviter les représentant.es des instances de la Fneeq et/ou de la CSN à assister à nos AG post-négo, à se taire et à écouter.

h) Tisser des liens solides entre le regroupement cégep de la Fneeq et la FAE pour éviter son isolement.

Vanier

Collective Agreement Negotiations-2015: Post-mortem

Ongoing efforts

- Work done by the VCTA Executive should be better explained to the membership in order to foster appreciation.
- Departments should have union reps to disseminate information

Mobilization

- Local mobilization
  - Our local strike fund was a key factor in mobilization.
  - Mobilization started before 2015.
  - The austerity speaker raised consciousness regarding the dominant economic discourse of the Quebec government. Supporting IRIS is money well-spent to counter austerity arguments with research and analysis.
  - Austerity workshops and the consultation of the G.A. on the May 1st social strike contributed to mobilization.
  - Door-to-door contact from spring, 2015 to February, 2016 was essential.
  - Department tours by members of the VCTA Executive were important.
  - The telephone chain made it possible to reach members who may not have had personal contact with members of the mobilization committee or the VCTA Executive.
  - Nego t-shirts were appreciated.
- Picketing
  - Picketing built community.
  - Joining with support staff, professionals, and teachers from Cégep de St. Laurent was important.
  - Rotating picket groups from one location to another on different days was important for morale.
  - Strict shifts made things go more smoothly.
  - Picket captains appreciated the organization that was done on their behalf.
  - Communication between picket captains is essential and improvements should be considered.
  - A protocol should be clearly defined with regard to what persons and/or vehicles should be allowed to cross the Basil Moreau line.
  - Needs improving: More activities should be organized for teachers on the picket line.

Local consultation and demands

- The process of formulating negotiation demands was considered to be laborious.
- Members considered that the nego committee was out of touch with the reality of teachers, particularly with regard to how certain demands were abandoned.
- Some members felt disconnected from FNEEQ-FEC alliance and/or Common Front.

Structures

- VCTA (Executive, Mobilization Committee, Association Council, General Assembly)
  - There should be a committee between negotiation periods to be responsible for information, strategy, and action. This is important if we are to involve members in local issues and could make it easier to organize in preparation for negotiations.
  - We need more people to be involved in our standing committees.
- FNEEQ-FEC
  - The importance of having a healthy strike fund, which served member unions of our federation and the alliance well this round of negotiations, should be stressed as we prepare for the next round.
- Common Front
  - The existence of the Common Front was probably largely responsible for the voting results with regard to the strike mandate.
  - The CSN/Common Front information that was distributed after the signing of the agreement in principle was considered deceptive and damaging.

Results

- Among the most disappointing of the results of these negotiations was that even those members who will receive significant salary increases will not get them before 2019.
- If the pay increases resulting from salary relativity had been negotiated for 2017, the central table agreement in principle would have been more acceptable.
- Badly needed improvements in sectorial issues, such as allocations, were not made.

Points to ponder

1. Do you think that voting more strike days than we ended up using worked for us or against us this time? Did it contribute to a de-mobilization, effectively ending negotiations?

- It is not necessarily a bad idea to vote more strike days than are used, but it can de-mobilize members if strike days are cancelled once they have been scheduled.

2. Should we establish conditions before entering into a common front (i.e. strike days, possibility of autonomous strike mandates)?

- It is preferable to have the largest alliance possible, but more conditions should be established with regard to strike days and the possibility of autonomous strike mandates, among others.

3. Why do you think we achieved the level of public support that we enjoyed during this round of negotiations?

- The following elements probably contributed to the level of public support that we achieved: the public's negative reaction to austerity measures in health and education, our employer's demands, and a certain public sympathy for primary and secondary school teachers who were also in negotiations and some of whom were with us in the Common Front. Activities organized by these teachers, such as a boycott of extra-curricular activities and human chains also helped illustrate the connection between working conditions and investment in the public sector.

4. What were the high points of this round of negotiations? What was effective that we should use again next time?

- Some high points mentioned were our strike vote, our strike fund, and our picket line.

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

1601 avenue De Lorimier
Montréal QC H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2241
Sans frais : 1 877-31-2241

www.fneeq.qc.ca