

signée sous la contrainte



fneeq  CSN

Bilan 2005

Regroupement cégep

Février 2007

*Le comité sur le bilan de la négociation est formé de
Marielle Cauchy
Yves de Repentigny
Claude Lamy
Carole Morache
Micheline Thibodeau*

La mise en page a été réalisée par Nicole Laguë

Le comité remercie toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de ce bilan. Plusieurs d'entre elles ont pu participer à l'une ou l'autre des rencontres d'échanges avec des membres du comité. On trouvera les questions qui ont servi d'amorce aux rencontres en annexe.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
1. LE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE.....	6
1.1 La prolongation.....	7
1.2 La structure salariale et l'équité salariale.....	8
1.3 L'arrivée du gouvernement Charest.....	13
1.4 L'acharnement sur l'enseignement collégial et le réseau des cégeps.....	14
1.5 La grève sociale et la grève étudiante.....	19
2. LA NÉGOCIATION.....	21
2.1 Le déroulement de la négociation et l'analyse des résultats.....	22
2.2 Consultation et fonctionnement.....	48
2.3 Deux moments qui ont suscité un questionnement.....	49
2.4 Stratégies de négociation.....	50
3. L'INFORMATION ET LA MOBILISATION.....	54
3.1 Information.....	55
3.2 Mobilisation.....	56
4. LES ALLIANCES.....	61
4.1 Les alliances sectorielles.....	62
4.2 Les alliances intersectorielles.....	67
4.3 La négociation centralisée.....	69
5. LES PERSPECTIVES À COURT TERME.....	71
CONCLUSION.....	74
Recommandations.....	75
Annexe 1 : Dates importantes.....	77
Annexe 2 : Cadre légal.....	78
Annexe 3 : Tables.....	80
Annexe 4 : Quelques grandes lignes de comparaison entre le décret et l'entente...95	
Annexe 5 : Suggestions de questions à aborder lors des rencontres - Bilan.....	97

SIGLES ET ACRONYMES

CCSPP :	Comité de coordination du secteur public et parapublic
CEEC :	Commission d'évaluation de l'enseignement collégial
CI :	Charge individuelle
CPNC :	Comité patronal de négociation des collègues
CRT :	Commission des relations du travail
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
ETC :	Équivalent temps complet
FAC :	Fédération autonome du collégial
FEC :	Fédération des enseignantes et enseignants de cégeps (CSQ)
FEESP :	Fédération des employées et employés de services publics (CSN)
FIIQ :	Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec
FIQ :	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FNEEQ :	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN)
FP :	Fédération des professionnèles (CSN)
FSSS :	Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)
FTQ :	Fédération des travailleurs du Québec
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
MED :	Mise en disponibilité
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PVRTT :	Programme volontaire de réduction du temps de travail
RAR :	Représentante et représentant au regroupement
RQAP :	Régime québécois d'assurance parental
RREC :	Règlement sur le régime des études collégiales
RREGOP :	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
SCFP :	Syndicat canadien de la fonction publique
SFPQ :	Syndicat de la fonction publique du Québec
SISP	Secrétariat intersyndical des services publics
SPGQ :	Syndicats des professionnels du gouvernement du Québec



INTRODUCTION

Chaque négociation appelle son bilan. Dans le secteur public, les négociations ont toujours un caractère hautement politique et c'est pourquoi il importe de les situer dans leur contexte. Le bilan est aussi l'occasion de rappeler les événements marquants, de jauger les résultats sans complaisance, de se pencher sur notre fonctionnement, sur la mobilisation, sur les choix stratégiques qui ont été effectués. Il doit montrer aussi comment nous avons interagi avec les autres groupes du secteur public qui étaient également en négociation.

Cela dit, un bilan doit susciter avant tout la réflexion. Si on questionne ici le passé, c'est pour mieux préparer l'avenir, tant à court terme qu'à long terme. Même si sa fin a été abrupte, cette négociation aura été particulièrement longue et la durée de la nouvelle convention le sera également. S'il faut nous donner des guides en vue de la prochaine négociation, ce à quoi servent généralement les recommandations liées au bilan, le contexte de la fin de négociation commande aussi d'envisager des perspectives plus immédiates. Nous avons été frappés de plein fouet par une loi spéciale qui visait essentiellement à nous bâillonner. Nous avons signé une entente pour la seule raison que le décret qui en constituait l'alternative nous faisait encore plus mal. On ne peut donc pas simplement croiser les bras et attendre 2010. Déjà, un certain nombre d'initiatives, que nous évoquerons en conclusion, ont été prises. À la suite de ce bilan, il y aura lieu de nous demander comment nous pouvons influencer sur le cours des choses pour que demain ne répète pas le passé. Comment échapper à la morosité et retrouver nos pleins droits ?

Nous sommes les héritiers d'une profonde mutation qui, dans les années 60, a amené la société québécoise à mettre en place des services publics parmi les plus développés en Amérique du Nord. Certes, nous constatons depuis de nombreuses années une détérioration importante de cet héritage, mais l'accès public au réseau d'enseignement collégial demeure l'une des réalisations les plus marquantes de cette période. C'est à la même époque et dans les années 70 que s'est développé un système de négociation centralisée, institutionnalisé par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Ce système, l'État tente de le remettre en question depuis maintenant plus de vingt ans, mais il n'a pas encore réussi à le démanteler, malgré l'énergie qu'il y met. Pour ce faire, il compte sur une division des forces syndicales qu'il tente lui-même de générer. Ne lui donnons pas la chance de l'emporter.

1. LE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE

La conclusion du Bilan de la négociation 1998-2000 mentionne que la « ronde » de négociation a été longue et ardue et que la conjoncture n'a pas été des plus favorables à cause, entre autres, des politiques néolibérales du gouvernement, des lois spéciales, des mésententes à l'intérieur du Front commun et des difficultés liées aux alliances sectorielles.

Plusieurs de ces problématiques ont marqué à nouveau le cours des dernières négociations, qui se sont étalées de 2002 à la fin de 2005 : le durcissement des politiques néolibérales du gouvernement, le recours à des lois spéciales et répressives, ainsi qu'une certaine division des forces syndicales. Il apparaît que le mouvement syndical n'a pas encore trouvé de réponse à cet environnement politique.

Il reste que nous avons l'impression de devoir maintenant faire le bilan d'une négociation qui n'a jamais véritablement commencé, un long parcours marqué par des mobilisations réussies et parfois gagnantes sur des enjeux parallèles, telles la défense des acquis sociaux et la survie des cégeps.

Un bilan complet de cette négociation ne peut faire l'économie d'un rappel des événements avec lesquels il a fallu composer durant cette longue période, qui aurait dû normalement être consacrée à des négociations de bonne foi. Voilà pourquoi, avant d'aborder la négociation elle-même, nous allons faire dans ce premier chapitre une brève chronique des principaux d'entre eux : le refus de la prolongation de la convention collective, les négociations sur la structure salariale, l'arrivée au pouvoir du gouvernement Charest, les péripéties de la remise en question de l'enseignement collégial et, finalement, la grève étudiante du printemps 2005.

Cela permettra de constater que, alors que rien n'évoluait aux tables de négociation, la FNEEQ s'est mobilisée sur tous les fronts. Pendant toute cette période, le gouvernement, d'abord celui du Parti québécois puis celui du Parti libéral, est demeuré inactif, préférant ne pas s'engager dans des négociations qui comportaient évidemment pour lui des conséquences éminemment politiques.

1.1 La prolongation

Durant le mois d'avril 2002, une proposition de reporter d'une année la date d'expiration des conventions collectives est faite par le Conseil du trésor aux cinq principales organisations syndicales (CSN, CSQ, FIIQ, FTQ et SFPQ). Cette proposition vise la poursuite de façon prioritaire et intensive des travaux concernant le dossier de l'équité salariale, dont la conclusion était prévue le 31 décembre 2002. L'entente de principe comporte d'autres dispositions, dont une augmentation salariale de 2 % pour l'année de prolongation et l'intention d'avancer les travaux sur l'engagement du gouvernement à l'égard du RREGOP.

Au sein de la CSN, seule la FNEEQ, après deux consultations des assemblées générales par un vote à double majorité, ne souscrit pas à cette demande, la double majorité n'ayant jamais été atteinte. Les résultats serrés de ce vote reflètent bien les difficiles débats à l'intérieur de nos rangs : comment concilier notre solidarité envers celles et ceux qui accordent une grande importance aux travaux d'équité salariale, et l'urgence de négocier des conditions de travail qui s'étaient grandement détériorées ? Vaut-il mieux avoir un règlement d'équité salariale avant ou après la conclusion de la négociation du secteur public ? Quels sont les risques que le dossier de l'équité salariale soit mis en parallèle à celui de la négociation ? Après plusieurs semaines de consultations parfois laborieuses, c'est l'urgence d'améliorer les conditions de travail, plus particulièrement celles reliées à la lourdeur de la tâche, qui l'a emporté.

Toutefois, le consentement à la proposition de prolonger les conventions collectives est acquis dans la grande majorité des organisations syndicales. La volonté de régler le dossier de l'équité salariale, en souffrance depuis longtemps, motive cette large adhésion. La majorité des conventions collectives étant prolongées d'une année, la mise en route de la négociation des matières de tables centrale et sectorielles est différée pour les signataires de l'entente de prolongation.

Devant cette situation, le regroupement cégep adopte, lors d'une réunion extraordinaire, le 18 avril 2002, la recommandation suivante :

Que la réunion du regroupement cégep demande aux syndicats de consulter les assemblées générales avant le 23 mai prochain à l'effet de :

** mandater ses représentantes et ses représentants, sur la base des résultats de la consultation consignés au procès-verbal de la réunion du 11 avril dernier, de ne pas signer l'entente de prolongation du 26 février 2002 ;*

**déclarer sa solidarité la plus complète avec les autres composantes de la CSN qui ont choisi de s'inscrire dans une entente de prolongation des conventions collectives et s'engage à appuyer leur lutte pour l'équité salariale comme partie intégrante du combat de la CSN pour les femmes.*

**mandater ses représentantes et ses représentants afin de définir une stratégie de négociation et de mobilisation :*

– sur les demandes sectorielles,

- sur les salaires de la première année de la convention collective,
- sur la valorisation de la rémunération de la profession enseignante basée sur les principes mis de l'avant par le regroupement,

et ce, de façon à engager les négociations le plus tôt possible à l'automne.

Par cette résolution, le regroupement cégep manifeste son intérêt à démarrer les négociations sectorielles le plus rapidement possible, tout en réaffirmant sa solidarité avec les autres organisations syndicales. Le message est lancé : les enseignantes et les enseignants de cégep de la FNEEQ considèrent urgent de négocier leurs conditions de travail, particulièrement motivés par la lourdeur de la tâche.

Un an plus tard, lors de la réunion des 10 et 11 avril 2003, le regroupement cégep adoptera une proposition concernant les salaires pour la première année de la convention collective:

Majorer de 2% chaque taux et échelle de traitement annuel des enseignantes et des enseignants de cégep pour la première année du renouvellement de la convention collective, et ce, sans contrepartie, avec plein effet au plan du versement dès le premier jour de l'année d'enseignement de 2003-2004, et ce, sans disposer des paramètres de la politique salariale applicable à l'année 2003.

Cette demande était justifiée par le retard dans la préparation du *Cahier de demandes*, en raison des travaux sur la structure salariale. De plus, nous ne voulions pas porter, à la table centrale, une autre demande que celle de l'annulation de la récurrence des coûts de main-d'œuvre. Le Conseil du trésor recevra positivement notre requête d'ajustement salarial.

1.2 La structure salariale et l'équité salariale

Depuis 1967, les enseignantes et les enseignants de cégep partagent la même structure salariale que celles et ceux des commissions scolaires.

La négociation 1998-2000

Durant la négociation de 1998-2000, la CSQ (CEQ à l'époque) a mené des travaux avec le Conseil du trésor sur la rémunération des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires. À ce moment, le gouvernement vise à faire accepter son système de rangement d'emplois par le plus grand nombre d'organisations syndicales afin de se soustraire à un réel exercice d'équité salariale comparant les catégories d'emploi féminines aux catégories masculines. La CSN n'a jamais voulu engager de travaux avec le gouvernement dans ce cadre.

La CSQ réclame que les enseignantes et les enseignants du primaire, du secondaire et du collégial soient considérés comme une seule catégorie d'emploi. La FNEEQ demande alors au gouvernement de considérer le personnel enseignant de cégep comme une catégorie d'emploi distincte de celle du primaire et du secondaire et revendique d'être une interlocutrice incontournable pour discuter d'équité salariale. Il allait de soi pour la FNEEQ, qui l'a rappelé à plusieurs reprises, que les enseignantes et les enseignants de cégep, à expérience et à scolarité égales à ceux du secondaire, ne peuvent être moins rémunérés que ces derniers.¹

La CSQ finit par conclure une entente modifiant surtout l'échelle « 17 ans » de scolarité. Les résultats de cette entente seront appliqués à la structure salariale des enseignantes et des enseignants de cégep.

Durant cette période, la CSN refuse toujours de s'inscrire dans la démarche de relativité salariale du gouvernement. En 2000, la Commission de l'équité salariale rend une décision qui approuve le programme gouvernemental, à l'exclusion de la méthode utilisée pour mesurer la différence de rémunération entre les catégories féminines et masculines. Ce n'est qu'en mai 2001 que la CSN mènera des travaux en intersyndicale, après que le gouvernement eut accepté d'entreprendre un programme formel d'équité, selon tous les critères de rigueur.

La confirmation de la catégorie distincte du personnel enseignant de cégep

Le 21 novembre 2001, une entente intervient entre le Conseil du trésor et l'Intersyndicale pour reporter d'une année la conclusion des travaux d'équité salariale. À cette entente se greffe une lettre d'intention du gouvernement², laquelle indique que pour les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires, les résultats des travaux menés dans le cadre de l'équité salariale n'auraient de conséquence que sur l'échelle « 17 ans » de scolarité. La lettre d'intention indique aussi que pour les enseignantes et les enseignants du collégial, les échelles « 18 ans », « 19 ans » et « 19 ans + doctorat » ne sont pas modifiées.

Une autre lettre d'intention, annexée à l'entente, indique que les enseignantes et les enseignants de cégep forment une catégorie distincte sans prédominance spécifique.³

Une nouvelle structure salariale pour les enseignantes et les enseignants de cégep

En mai 2002, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) conclut avec le gouvernement une entente de restructuration salariale et de reconnaissance du temps de travail. La FSE considère la scolarité comme un facteur discriminatoire

¹ CSN, Position de la Confédération des syndicats nationaux (pour le compte des fédérations et syndicats qu'elle représente) présentée au Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, Concernant la négociation en cours recherchant une restructuration salariale de l'ensemble des enseignantes et enseignants du réseau de l'éducation québécois, et plus particulièrement concernant l'ensemble des enseignants et enseignantes du réseau collégial, octobre 1998.

² *Lettre d'intention concernant le rapport complémentaire gouvernemental.* (Annexe) *Objet : Personnel enseignant régulier*, 21 novembre 2001.

³ Les échelles «17 ans», «18ans», »19 ans» et «19 ans + doctorat» font référence à la structure salariale d'avant 2005-2006.

entre les hommes et les femmes et en conséquence, l'entente conclue relativise l'importance de la scolarité. Cette entente comporte une échelle unique. En contrepartie de l'augmentation de la masse salariale, le temps de présence de travail à l'école passe de 27 à 32 heures par semaine. La mise en place de cette nouvelle structure salariale se fera progressivement de 2003-2004 à 2005-2006.

À l'automne 2002, à la suite de l'entente conclue par les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires, le Conseil du trésor invite la FNEEQ à mener des travaux portant à la fois sur une restructuration salariale et sur une reconnaissance de services professionnels rendus.

Dès le début des travaux, le regroupement cégep adopte le texte *Pour une valorisation de la profession enseignante au collégial* comme base d'argumentation de la négociation portant sur la structure salariale. Ce document montre clairement l'appartenance du réseau collégial à l'enseignement supérieur, en insistant entre autres sur l'importance de la formation disciplinaire et de l'organisation départementale, ainsi que sur l'autonomie professionnelle tant collective qu'individuelle des enseignantes et des enseignants.

De plus, lors de sa réunion du 1^{er} novembre 2002, des balises concernant cette négociation sont adoptées. Rappelons les principales concernant les services professionnels rendus : pas d'augmentation de tâche, maintien des distinctions entre les responsabilités obligatoires pour tous et de celles qui ne le sont que pour certains enseignants, conservation de tous les aspects de l'autonomie professionnelle, tant individuelle que collective. Les balises concernant les salaires sont les suivantes : reconnaissance de l'appartenance de l'enseignement collégial à l'enseignement supérieur, valorisation de cette reconnaissance par une correction salariale s'appliquant à toutes et à tous, maintien de l'importance accordée à la scolarité et à l'expérience, reconnaissance du baccalauréat dans la discipline ou en pédagogie ainsi que de la maîtrise et du doctorat de troisième cycle et, enfin, rémunération au moins égale à celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires.

Le 22 décembre 2002, une entente de principe intervient entre la FNEEQ (CSN) et le Conseil du trésor. Cette entente prévoit une nouvelle structure salariale comportant une seule échelle comptant 20 échelons, trois de plus que celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires, ainsi que des dispositions concernant la reconnaissance de services professionnels déjà rendus.

Les trois échelons supplémentaires sont accessibles aux détentrices et aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise (échelon 18) et d'un doctorat de troisième cycle (échelons 19 et 20). Les dispositions concernant les services professionnels rendus consistent, pour chaque professeur, en la remise d'un rapport annuel annexé à celui du département (le rapport ne peut servir à l'évaluation) ne comportant aucune comptabilisation d'heures. L'entente précise quatre fois plutôt qu'une qu'il s'agit d'activités que les enseignantes et les enseignants réalisent déjà.

Bien sûr, plusieurs administrations locales voient dans cette entente l'occasion d'imposer de nouvelles tâches. C'est pourquoi les délégué-es au regroupement ont voté la proposition suivante :

Que le regroupement cégep mandate le comité de négociation et de mobilisation afin de déterminer des paramètres communs pour baliser les services professionnels rendus.

Les objectifs de cette proposition sont de se donner des orientations communes face aux interprétations différentes des administrations locales, d'éviter les luttes isolées que certains syndicats appréhendent et de faire la démonstration d'une position commune de tous les syndicats de cégep affiliés à la FNEEQ face à la Fédération des cégeps.

À la suite de cette entente, plusieurs enseignantes et enseignants de cégep voient leur salaire s'améliorer, surtout celles et ceux qui n'ont pas 19 ans de scolarité. Par contre, toutes les enseignantes et tous les enseignants qui se situent à l'échelle 19 ans de scolarité et à l'échelon 15 ans d'expérience, soit une bonne proportion des enseignantes et des enseignants, n'obtiennent pas de bonification salariale. C'est la seule balise qui n'est pas respectée. Cette situation n'est pas sans causer de vifs débats au sein de nos membres. Plusieurs de ces enseignantes et de ces enseignants se sentent dévalorisés, celles et ceux qui ne gagneraient rien à l'entente étant bien souvent les mêmes qui ont porté la réforme à bout de bras dans un contexte de réduction salariale et budgétaire ! Enfin, l'entente comprend une reconnaissance des services professionnels rendus ; c'était la contrepartie pour toucher les 45 millions de dollars.

Accepter l'entente a été considéré par une grande majorité de nos syndicats comme le meilleur choix à faire. En effet, il était loin d'être certain qu'après les élections qui s'annonçaient la conjoncture eut été plus favorable pour convenir d'une meilleure entente. Ajoutons aussi qu'il était illusoire de penser majorer les salaires de celles et de ceux qui avaient 19 ans de scolarité et 15 ans d'expérience dans la mesure où toute modification apportée à cette échelle devait s'appliquer aussi aux enseignantes et aux enseignants des commissions scolaires.

Les versements de correctifs salariaux

À la suite d'une contestation devant les tribunaux, en 2000, la Commission de l'équité salariale approuve de façon générale le programme gouvernemental mais demande au Conseil du trésor d'apporter des modifications à son mode d'estimation des écarts. Ainsi, de 2003 à 2005, trois corrections seront apportées aux échelles salariales des enseignantes et des enseignants de cégep.

Ces corrections salariales sont appliquées sur une structure salariale en transformation. Les corrections ne modifiant que l'échelle « 17 ans »; les transpositions sont faites dans la structure salariale en transition.

Demandes salariales et équité salariale

En septembre 2005, le gouvernement dépose ses demandes de table centrale. Il « offre » un gel salarial pour deux ans suivi d'une augmentation de 2 % par année

pour les quatre années suivantes. Ceci constitue un appauvrissement important des salarié-es du secteur public. Le dépôt patronal inscrit les demandes salariales dans un cadre global de 12 %, dont 4 % réservés pour l'équité salariale. Le gouvernement lie ainsi le dossier de l'équité salariale à celui de la négociation en imposant une seule enveloppe budgétaire. Ce dépôt entraîne des réactions, d'autant plus vives que le règlement de l'équité salariale ne doit pas se faire, selon la Commission de l'équité salariale, dans le cadre d'une négociation du type de celle des secteurs public et parapublic. En prenant cette voie, le gouvernement choisit d'opposer deux droits : celui de toutes et de tous à l'amélioration de leurs conditions de travail à celui de la juste reconnaissance de la valeur du travail des femmes.

En juin 2006, six mois après la fin abrupte des négociations, une entente concernant l'équité salariale intervient entre l'Intersyndicale et le Conseil du trésor. Cette entente concerne les catégories d'emploi à prédominance féminine des secteurs public et parapublic. Le personnel enseignant des commissions scolaires est considéré comme une catégorie féminine. La correction qui leur sera appliquée est de 2,35 % à l'échelon 17. En conséquence, les autres échelons devront être modifiés en fonction des lettres d'entente.

La catégorie enseignante de cégep est mixte. Toutefois, la même correction s'applique au personnel enseignant de cégep pour les échelons communs de la structure salariale de base, compte tenu des dispositions de l'entente sur la nouvelle structure salariale. L'intérêt de définir comme catégorie distincte celle des enseignantes et enseignants de cégep a permis, depuis l'automne 2002, une valorisation de la rémunération pour celles et ceux qui détiennent ou détiendront un diplôme de maîtrise, ainsi que la confirmation de la reconnaissance du diplôme de doctorat de troisième cycle.

Vers la relativité salariale

Rappelons qu'afin de mener à bien les travaux concernant l'équité salariale, l'Intersyndicale et le Conseil du trésor ont convenu d'un questionnaire d'enquête et d'un échantillonnage statistiquement représentatif pour chaque catégorie d'emploi. La compilation des enquêtes sert à évaluer chaque catégorie en fonction d'un plan d'évaluation comportant quatre facteurs et 17 sous-facteurs. Afin de procéder ultérieurement à l'évaluation des catégories mixtes, il a été convenu que les enquêtes seraient administrées à toutes les catégories d'emploi, féminines, masculines et mixtes, à un même moment.

Une centaine d'enseignantes et d'enseignants de cégep affiliés à la FNEEQ ont rempli les questionnaires. La synthèse des enquêtes et l'évaluation de la catégorie d'emploi qui devraient s'ensuivre, soit l'exercice de relativité salariale, sont prévues dans le décret de décembre 2005 :

Au terme de la réalisation d'un programme d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale, les parties

entreprennent des discussions afin de convenir de solutions sur la question des relativités salariales intern. ⁴

Ces travaux devraient en principe s'enclencher durant l'année 2007. Le résultat pourrait avoir pour conséquence un redressement de l'échelon 20.

1.3 L'arrivée du gouvernement Charest

Avec l'arrivée du gouvernement Charest, le 14 avril 2003, s'ouvre une période de démolition des acquis sociaux du Québec. Dès sa prise du pouvoir, le nouveau gouvernement montre résolument son visage néolibéral. Soulignons que le programme du Parti libéral, *Briller parmi les meilleurs*, n'a pas fait l'objet d'un débat ni avant ni pendant les élections ; il n'a donc pas nécessairement obtenu l'adhésion de la population qui, selon certains analystes, aurait plutôt voté « contre » le Parti québécois que « pour » le programme du Parti libéral. C'est d'ailleurs cette réflexion qui a motivé la formation de la coalition *J'ai jamais voté pour ça !* à la suite des élections, alors que de son côté, la CSN initiait la campagne *Stoppons la démolition*.

La solidarité citoyenne et la dénonciation des « initiatives » du gouvernement Charest feront en sorte que le niveau d'insatisfaction à son égard atteint un niveau à toutes fins utiles inégalé de 70 %.

Mais ce gouvernement fait fi de l'opinion de la population québécoise en s'engageant de façon obstinée et aveugle dans des réformes fragilisant les acquis sociaux du Québec. Il ne se gêne pas non plus pour ne pas tenir ses promesses. Rappelons à titre d'exemple que peu de temps après son élection, il a augmenté le coût des places de 5 \$ à 7 \$ dans les services de garde malgré un engagement formel à ne pas faire subir d'augmentation de coût aux familles québécoises dans son programme. C'est alors le début d'une avalanche de politiques régressives.

En décembre 2003, huit mois après les élections, le gouvernement encore une fois « brille parmi les meilleurs » en faisant une utilisation abusive des outils démocratiques et en adoptant sous le bâillon des projets de loi qui concrétisent son programme.

* Le projet de loi 25 propose la fusion et la réorganisation des établissements du secteur de la santé et des services sociaux.

* Le projet de loi 30 force la réorganisation des unités d'accréditation du même secteur en quatre strates d'emploi entraînant des votes d'allégeance dans tout le réseau et conséquemment un bouleversement de la carte syndicale. Par cette restructuration, au moment où les négociations devaient débiter, le gouvernement tente de mettre la pagaille dans le Front commun en forçant la rivalité entre les syndicats pour l'obtention de la représentation des travailleuses et des travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux. De plus, ce projet de loi décentralise une partie importante des objets de négociation et rend obligatoire le recours à un

⁴ *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, Annexe I, article 16, décembre 2005.

arbitre, qui aura le mandat de choisir le projet de convention lequel ne doit comporter aucune augmentation de coût !

* Les modifications proposées au *Code du travail* avec le projet de loi 31 facilitent le recours à la sous-traitance dans les services publics. En effet, le *Code du travail* constituait notre principale protection contre la sous-traitance puisque aucun sous-traitant ne souhaite se voir transférer nos conventions collectives dans l'éducation comme dans la santé. Ce changement majeur à la loi fera de la sous-traitance un des principaux enjeux des négociations à venir.

* Enfin le projet de loi 61 sur les partenariats public-privé (PPP) qui visent entre autres à faciliter les privatisations et les réorganisations dans les services publics.

À cette énumération de projets de lois qui affectent plus directement le secteur public, s'ajoutent les projets de loi 7 et 8 qui « désaccréditent » des syndicats déjà reconnus et interdisent la syndicalisation des personnes responsables des services de garde en milieu familial et des personnes ressources intermédiaires du type familial qui accueillent des bénéficiaires du réseau de la santé et des services sociaux dans leur maison, du jamais vu depuis la *Loi du Cadenas* de Maurice Duplessis en 1937.

Dans le droit fil de tous ces gestes posés, le gouvernement adopte une attitude méprisante n'ayant aucune écoute ni aucun respect envers ses employé-es, allant même jusqu'à employer la dérision pour illustrer que, de son point de vue, les demandes salariales étaient exagérées et, en bout de piste, recourir à une loi spéciale et répressive.

Dans ces conditions, il est clair qu'on ne peut pas parler d'une négociation traditionnelle. Nous nous y sommes engagés de bonne foi et nous avons respecté les règles et les lois, mais dès le départ, le gouvernement Charest avait arrêté ses choix et il n'a jamais été question pour lui d'y changer quoi que ce soit malgré l'insatisfaction manifeste de l'ensemble de la population. Sa conduite pendant cette période, son refus de négocier, sa rigidité et sa détermination à affaiblir les syndicats s'inscrivent directement dans sa « réingénierie de l'État »: plus pour le privé, moins pour le public.

1.4 L'acharnement sur l'enseignement collégial et le réseau des cégeps

La « réingénierie » de l'État porte aussi sur l'enseignement collégial et c'est la Fédération des cégeps elle-même qui va, là-dessus, mettre la table pour le gouvernement.

Dans son document *Le cégep une force d'avenir pour le Québec – Plan de développement du réseau collégial public*,⁵ diffusé en février 2003, la Fédération des cégeps ouvre le front. Plaidant pour le maintien des cégeps, elle n'en réclame pas

⁵ Fédération des cégeps. *Le cégep, une force d'avenir pour le Québec. Plan de développement du réseau collégial public*. Montréal, 2003.

moins une remise en question importante du réseau, revendiquant une plus grande décentralisation pédagogique et administrative conduisant inévitablement à des négociations locales de plusieurs matières de la convention collective.

Une analyse critique des orientations de la Fédération des cégeps est élaborée conjointement par le comité école et société et celui de négociation et de mobilisation.⁶ La principale cible de la Fédération des cégeps était alors la formation technique, qu'elle souhaitait réactualiser pour la rendre plus utilitaire. Les éléments suivants lui semblent essentiels : élargir les dispositions du *Règlement sur le régime des études collégiales* (RREC) afin de rendre opérationnels les modules de formation, offrir des DEC à durée variable, décentraliser des compétences, adapter davantage la formation générale à la formation technique. Pour rendre ces objectifs réalisables, la Fédération des cégeps propose une plus grande mobilité institutionnelle, un financement global et transférable, symbolisé par l'expression « un cégep, un chèque ». De plus, la fédération remet en question le rôle des départements, par sa volonté de transférer plusieurs responsabilités départementales vers les comités de programme. Ainsi, la négociation locale devient l'aboutissement logique des décentralisations organisationnelles et pédagogiques recherchées par la Fédération des cégeps.

Plus tard et sur cette base, Gaëtan Boucher, président-directeur général de la Fédération des cégeps, fidèle aux orientations de sa fédération, affirmera vouloir plus d'autonomie dans les conventions collectives qui constituent, selon lui, un carcan qu'il faut briser afin de goûter une organisation du travail plus souple.⁷ Mais entre-temps, il réclame pour les cégeps le même traitement que les universités, dont la gouvernance est l'objet d'une Commission parlementaire à l'automne 2003.

Le Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial

Le gouvernement va répondre à cette demande : le ministre de l'Éducation, Pierre Reid, annonce la tenue du *Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial*.

Dans ce contexte de remise en question annoncée, la Fédération des commissions scolaires, en novembre 2003, lance une petite bombe en proposant de son côté non pas l'abolition du réseau des cégeps mais celle des cégeps eux-mêmes. En résumé, le rapport Bédard⁸ propose de fusionner les formations professionnelle et technique au sein des commissions scolaires et d'intégrer la formation préuniversitaire à l'enseignement universitaire.

Ce rapport provoque un tollé. Plusieurs éléments jouent pour que cette vision des choses soit contrée. D'abord, la tiédeur de la réaction initiale des universités, qui ne voient pas nécessairement d'un bon œil l'arrivée d'étudiantes et d'étudiants plus

⁶ FNEEQ, *Le plan de développement de la Fédération des cégeps : une analyse critique*, décembre 2003.

⁷ CHOUINARD, Marie-André, « Cégep. Autonomie s'accorde avec convention collective », *Le Devoir*, 26 août 2004.

⁸ Fédération des commissions scolaires du Québec, *Les études secondaires et postsecondaires. Propositions de réorganisation pour améliorer la performance du système d'éducation au Québec*, Septembre 2003.

jeunes, avec tout ce que cela suppose d'aménagements. On doit noter ici que cette position a probablement évolué. Le financement des universités connaissant les problèmes que l'on sait, une arrivée massive de nouveaux effectifs devient de plus en plus alléchante. Tout un discours se prépare de ce côté, basé entre autres sur la « concurrence » universitaire dans un marché nord-américain où le cheminement scolaire est organisé de manière plus traditionnelle. Tout cela fait craindre que la bataille des cégeps ne soit pas terminée.

La réaction de la Fédération des cégeps, qui n'a sans doute pas vu venir le coup, va aussi contribuer à combattre les idées du rapport Bédard. La Fédération commande rapidement une étude démontrant l'utilité des cégeps, et Pierre Fortin y fera notamment la démonstration de l'immense bond en avant que permettent les cégeps en matière de scolarisation.

Par ailleurs, le monde syndical se mobilise, notamment à travers la Coalition-cégeps, qui rend public son premier communiqué⁹ en décembre 2003.

Plusieurs documents, actions de visibilité et de mobilisation ont été réalisés pour défendre le réseau collégial. Les comités école et société ainsi que de négociation et de mobilisation construisent un argumentaire détaillé. Nos syndicats diffusent cet outil et incitent leurs membres à pendre la parole, entre autres par des lettres ouvertes.

Nous faisons connaître notre opposition à toutes ces remises en question du réseau à partir des valeurs que nous avons toujours défendues : même qualité de formation et accessibilité aux études collégiales sur tout le territoire, maintien du DEC national, gratuité scolaire. Nous insistons à chaque fois sur l'aspect incongru que présente la remise en question d'un système d'éducation qui compte parmi les plus performants des pays de l'OCDE et qui est reconnu pour la grande qualité de la formation des étudiantes et des étudiants, tant par les universités que par les employeurs.

Mais il reste que les ouvertures faites par la Fédération des cégeps, combinées à « l'audace » du rapport Bédard, feront en sorte que le gouvernement se sentira autorisé à pousser plus loin sa réforme de l'enseignement collégial. Dans son document de consultation en vue du forum¹⁰ le ministre aborde quatre thèmes : le modèle de l'enseignement collégial québécois où l'on compare le modèle québécois à d'autres modèles nord-américains et plus particulièrement au modèle ontarien ; le cheminement des étudiantes et des étudiants, où l'on fait état des longs délais pour l'obtention des diplômes ; le développement régional en lien avec le problème de l'accessibilité aux programmes d'études techniques dans les régions faisant face à une baisse démographique importante et enfin, le financement des cégeps en fonction des mesures de performance et des coûts par étudiant. Les conclusions relèvent des systèmes postsecondaires de l'Ontario, de l'Alberta et des États-Unis dans les différences relatives au cheminement des étudiants, au financement des institutions et à leur autonomie. Les analyses et les questions posées trahissent une orientation de décentralisation du réseau et annoncent l'introduction de droits de

⁹ Coalition-cégeps, *L'abolition des cégeps : une option rétrograde pour le Québec*, décembre 2003.

¹⁰ Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, *Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial, Document de consultation*, mars 2004.

scolarité. Bref, selon les propos même d'un sous-ministre de l'Éducation : « tout est sur la table ».

En mai 2004, le gouvernement libéral rend public son plan de modernisation de l'État québécois dans lequel il affirme sa volonté politique de modifier considérablement le réseau des cégeps. En effet, dans le chapitre intitulé *Le regroupement, la simplification et le recentrage des programmes*, on peut y lire ce qui suit :

*Le Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial [...] permettra une réflexion en profondeur sur les collèges, particulièrement sur le recentrage de leurs activités en vue de la réussite des élèves et sur leur contribution au développement des régions.*¹¹

Les orientations du programme du PLQ sont claires et sont reprises tant par le ministre de l'Éducation, par la Fédération des cégeps que par le Conseil du trésor. Les pires scénarios sont envisageables et c'est avec ce patron que nous devons négocier!

Par ailleurs, le ministre Reid mène son dossier de manière plutôt malhabile. Pour son *Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial*, il décide de consulter exclusivement les membres des conseils d'administration, limitant à quatre le nombre de participantes et de participants par collège. Le résultat est éloquent : parmi les délégations, peu de représentantes et de représentants des étudiantes, encore moins des professionnels ou du personnel de soutien, quelques enseignants sont représentés, après avoir dans la plupart des cas mené une dure lutte. Malgré une présence minoritaire, le discours des membres de la Coalition-cégeps¹² domine largement les débats du forum. Active sur tous les fronts, la Coalition réussit à créer les conditions pour que soit confirmée l'importance du maintien des cégeps pour la population québécoise. Elle organise notamment un forum parallèle qui remporte un franc succès médiatique.

Il faut souligner ici le rôle majeur joué par le regroupement cégep, la FNEEQ et la CSN dans cette mobilisation. La qualité de notre engagement et de notre expertise a été saluée unanimement par les autres groupes de la Coalition et le regroupement cégep adresse aux artisans de cette mobilisation une motion de félicitations, en juin 2004¹³.

¹¹ *Ibidem* p.66

¹² La Coalition-cégeps regroupe la Fédération des associations de parents des cégeps du Québec (FAP), la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ), le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), la Fédération autonome du collégial (FAC), la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). S'y joindront aussi l'Association pour une solidarité étudiante (ASSÉ) et le Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ).

¹³ Les activités de la Coalition-cégeps se poursuivent comme en témoigne son intervention récente sur le sous-financement de l'enseignement collégial, lors d'un rassemblement à Québec.

Fruit de cette mobilisation et de la diffusion publique de nos positions, les médias reçoivent plutôt mal les conclusions du ministre.

Les projets pilotes

Le ministre Reid se donnait l'été 2004 pour réfléchir. En septembre, il n'avait toujours pas accouché. Mais tout au long de l'automne 2004, plusieurs projets pilotes sont présentés au ministre de l'Éducation à la suite d'un appel de sa part. Ces projets, élaborés en vase clos et le plus souvent dans des endroits où la baisse démographique est importante, visent entre autres une plus grande harmonisation entre les formations professionnelle et technique, une formation plus près des entreprises locales, une incitation à contrer l'exode des jeunes des régions ainsi qu'une meilleure harmonisation des services éducatifs aux entreprises par la création d'un guichet unique.

Malheureusement, si ces objectifs soient louables, dans la majorité des cas les solutions proposées risquent de mettre en péril l'ensemble du réseau dans la mesure où ces projets auraient été mis en place pour répondre aux besoins ponctuels de l'industrie de chaque région. De plus, plusieurs projets supposent des modifications au RREC et à la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* ou encore aux conventions collectives des personnels des cégeps. L'un ou l'autre des projets remet en question les compétences nationales, la place de la formation générale, le diplôme d'études collégiales, les mécanismes d'engagement des personnels, certains allant même jusqu'à une ouverture à la sous-traitance.

C'est pourquoi la CSN, la FNEEQ et la FEESP ont à ce moment dénoncé d'une même voix ces projets pilotes. Malgré les promesses du ministre de l'Éducation, de conserver le diplôme national, lors de sa rencontre avec une délégation formée de représentantes et de représentants de plusieurs syndicats affiliés à FNEEQ, le 3 décembre 2004, des craintes persistent à l'effet que ces projets représentent le début d'un morcellement insidieux du réseau collégial.

Le 17 janvier 2005, le ministre Reid annonce ses intentions quant à l'avenir du réseau. Plusieurs poussent un soupir de soulagement : il semble bien que la formation générale s'en tire et que les bouleversements ne seront pas aussi importants que ceux annoncés par le ministre. Il n'en demeure pas moins que l'orientation d'une plus grande autonomie des cégeps est toujours présente dans le document déposé. Celui-ci sera remplacé quelques semaines plus tard par Jean-Marc Fournier.

Ce dernier, prudent, attendra un an et demi avant de donner suite à ces intentions ministérielles, par son plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique et par un projet de modification du RREC.

La Commission d'évaluation de l'enseignement collégial dépose un rapport partial

Comme si toutes ces tentatives de déstabilisation du réseau des cégeps n'étaient pas suffisantes, en octobre 2004, la CEEC dépose son rapport synthèse d'évaluation institutionnelle¹⁴. Rappelons que les enseignantes et les enseignants des syndicats de cégep affiliés à FNEEQ avaient décidé en février 2001 de boycotter le processus d'évaluation institutionnelle afin que le projet d'habilitation des collèges soit retiré.

La commission, par son mépris pour les orientations syndicales, fait montre d'une incompréhension manifeste des enjeux qui ont sous-tendu cette action concertée. C'est pour préserver le réseau collégial, c'est-à-dire entre autres, la gratuité des études et une accessibilité à des programmes de qualité équivalente partout sur le territoire québécois, que les enseignantes et les enseignants se sont mobilisés. Affichant un parti pris pour les positions patronales, la CEEC propose comme l'une des solutions aux supposés problèmes des cégeps, la décentralisation des conventions collectives. C'est, de sa part, reconnaître l'importance des conventions collectives nationales: celles-ci empêchent en grande partie de mettre à exécution le plan de marchandisation de l'ordre collégial. En ce sens, la CEEC témoigne de l'apport vital de nos conventions collectives et des garanties qu'elles confèrent à la cohésion du réseau.

Devant l'évidence de cette partialité, le regroupement cégep, informé de l'initiative de certains syndicats en ce sens, donne mandat à ses représentantes et à ses représentants de demander au ministre de l'Éducation la démission de Jacques L'Écuyer. De plus, il demande que les mesures nécessaires soient prises pour que la prochaine personne nommée à la présidence fasse preuve d'une ouverture et d'une écoute réelle à l'endroit des positions que nous défendons pour un réseau collégial public de qualité, accessible et gratuit.

1.5 La grève sociale et la grève étudiante

Pour contrer l'offensive du gouvernement Charest, une consultation de toutes les assemblées générales pour l'obtention d'un mandat de grève sociale de 24 heures, à exercer en intersyndicale avec la CSQ et la FTQ au printemps 2004, est engagée à la suite d'une proposition adoptée en ce sens lors d'un conseil confédéral de la CSN, une consultation. Lancée en mars 2004, la consultation à la FNEEQ trouve son aboutissement au conseil fédéral de mai et, à l'instar de la CSN, nous constatons alors l'obtention du mandat.

Ce résultat n'est pas banal. Il fait mentir ceux qui parlent d'un climat de défaitisme et de morosité militante. Clairement, à ce moment, la négociation est loin d'être enclenchée. Dès lors, il s'agit d'un mouvement authentique de protestation sociale, dont on peut penser, s'il s'était concrétisé, qu'il aurait eu un impact majeur sur la suite des choses. Cet exercice démontre l'attachement profond des membres à des

¹⁴. Commission d'évaluation de l'enseignement collégial. *Rapport synthèse. L'exercice des responsabilités dans les collèges : une première évaluation institutionnelle*, septembre 2004.

valeurs sociales. Les membres ne sont pas désabusés, leur engagement politique et citoyen est profond.

Malheureusement, à la rentrée de l'automne, nous constatons que les conditions pour l'exercice de cette grève ne sont pas réunies.

La FNEEQ et la CSN sont pourtant au rendez-vous. Il faut souligner que le travail de suivi de la conjoncture a été exceptionnel et c'est ce qui, en grande partie, a permis d'obtenir l'adhésion des membres. Il y avait là un contexte qui aurait pu lancer un tout autre rapport de force avec le gouvernement. Son attitude en négociation aurait-elle été différente?

Le mouvement de grève des étudiantes et des étudiants, au printemps 2005, peut porter à le croire. Il aura constitué, au lendemain d'un mandat non exercé, une source d'inspiration pour le monde syndical. Par leur action et leur détermination, les étudiantes et les étudiants réussissent à déstabiliser le gouvernement Charest et à amener le ministre de l'Éducation à faire marche arrière concernant les modifications apportées dans le budget du Parti libéral à l'aide financière.

La FNEEQ apporte son appui immédiat aux revendications portées par la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ), par la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) et par l'Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSÉ). De concert avec la CSN, la FNEEQ accorde un appui financier pour faciliter l'organisation logistique des manifestations étudiantes qui ont également pour but de revendiquer l'accessibilité aux études. La FNEEQ a également demandé à ses syndicats affiliés de cégep et d'université d'appuyer le mouvement de mobilisation étudiante dans leurs établissements. Cet appui s'est poursuivi au-delà de la grève, lorsqu'il a fallu mener, dans plusieurs de nos syndicats de cégep, des négociations parfois ardues concernant le réaménagement des calendriers scolaires.

La victoire des étudiantes et des étudiants nous a donné de l'espoir pour la résolution de nos négociations.

2. LA NÉGOCIATION

Trois tables de négociation, trois résultats différents.

Table centrale

Puisque qu'il n'y a pas eu de véritable négociation à la table centrale, l'analyse des résultats est assez laconique. Les demandes concernant le régime de retraite sont restées en plan. Les augmentations de salaires ne couvrent pas l'augmentation du coût de la vie. Les modifications à la convention concernant les droits parentaux ont été imposées. Il n'y a que peu à dire concernant notre comportement de négociation à cette table. Les réflexions à la suite d'un tel mépris de la part de l'État-employeur sont de nature politique.

Table sectorielle CPNC

La confection du *Cahier de demandes* amorcée rapidement à la suite de la négociation précédente montre bien l'urgence des enseignantes et des enseignants du collégial à trouver des solutions à plusieurs problèmes dont le plus important la lourdeur de la tâche.

La lenteur des négociations, la rengaine patronale (souplesse, flexibilité, coût zéro), leur absence de mandat, voilà qui résume bien les travaux de cette table jusqu'à l'automne 2005. Les énergies dépensées par le comité de négociation et de mobilisation pour déclencher la négociation ont été impressionnantes, sans compter une mobilisation exemplaire. Après quelques années à tourner en rond, en quelques mois (et, pour les dossiers prioritaires, en quelques jours) il a fallu essayer de trouver un terrain d'entente. Ce ne fut pas possible. Coup de force : signer un document d'entente dont plusieurs points n'ont pas été convenus ou se faire imposer un décret. Un couteau sur la gorge, nous avons signé.

À cette table, malgré les nombreuses rencontres, le processus de négociation n'a pas fonctionné. Nos priorités n'ont jamais été prises en compte, celles de la partie patronale furent imposées.

Table fédé-fédé

Dans le contexte de décentralisation du réseau collégial et d'une volonté des collègues d'obtenir plus d'autonomie, nous avons réussi à constituer cette table qui existe uniquement par la volonté des parties.

C'est d'ailleurs là que le processus de négociation a été le plus intéressant. Les échanges, bien que corsés, se sont déroulés dans le respect des parties, de sorte que des solutions ont été trouvées.

2.1 Le déroulement de la négociation et l'analyse des résultats

La table centrale

Le déroulement de la négociation

Le 15 décembre 2003, lorsque les négociations du secteur public débutent, le Front commun — alors formé de la CSN, de la CSQ et de la FTQ — dépose ses demandes salariales au moment même où le gouvernement bâillonne l'Assemblée nationale pour mettre en œuvre ses premières lois antisociales et antisyndicales. En plus de ces lois, la négociation de la table centrale s'inscrit dans le projet de restructuration de l'État pour en diminuer la taille et les dépenses. Comme toujours lorsque arrivent les négociations du secteur public on veut nous faire croire que les finances publiques se trouvent au plus mal, positionnement patronal oblige.

En juin 2004, le gouvernement dépose ses offres en réponse à nos demandes. Il met dans le même cadre financier l'équité et les augmentations salariales pour l'ensemble de ses employés-es, incluant même le traitement des médecins et des députés, soit 12,6% sur 6 ans et 9 mois.

Devant l'intransigeance du gouvernement et la nécessité d'être plus nombreux que jamais pour l'affronter, le Front commun convient de cibler l'automne 2005 pour tenter un règlement, les syndicats de la santé et des services sociaux recouvrant alors leur droit de grève.

Malheureusement, en mars 2005, la division s'installe. La CSQ décide de quitter le Front commun pour tenter avec le Secrétariat intersyndical des services publics, un règlement au printemps 2005. Cette désynchronisation du calendrier des négociations, devant un gouvernement aussi intransigeant et dont l'orientation néolibérale est clairement avouée, porte un dur coup à une cohésion syndicale plus que nécessaire dans de telles circonstances. Cette tentative du printemps se solde par un échec qui ne sera pas sans conséquence sur le Front commun puisque plusieurs concessions sont consenties, entre autres sur les salaires. En effet, le Secrétariat intersyndical était prêt à accepter des augmentations salariales très en deçà de nos demandes. Dans ce contexte, afin de relancer la négociation, le Front commun décide d'une contre-proposition salariale à l'automne 2005.

Malgré le rapport de l'ISQ de novembre 2004¹⁵, qui constate que le retard salarial par rapport à l'ensemble des autres salariés ne cesse de croître — ce retard atteignant alors 12,1% — le gouvernement maintient ses positions.

À l'automne 2005, après que le coup d'envoi à un blitz de négociation soit donné à la suite d'une rencontre à laquelle participent Claudette Carbonneau et Henri Massé pour le Front commun ainsi que Jean Charest et Monique Jérôme-Forget pour le

¹⁵ Institut de la statistique du Québec, Rémunération des salariés, État et évolution comparés 2004

gouvernement, aucune véritable négociation à la table centrale n'aura lieu, comme ce fut le cas pendant toute la période de « négociation ».

Le 14 décembre, le gouvernement enclenche le processus de son ignoble coup de force : il lance aux tables sectorielles l'*ultimatum* de convenir d'ententes avant 18 heures, à défaut de quoi des décrets seront imposés.

Le tableau en annexe donne le résultat de la non-négociation des objets de table centrale qui touchent directement les enseignantes et les enseignants de cégep.

Analyse des résultats

- **Bien que le Régime québécois d'assurance parentale améliore le chapitre des droits parentaux, aucune négociation de son application dans les conventions collectives n'a été possible.**
- **Toutes les conventions des secteurs public et parapublic sont renouvelées jusqu'au 31 mars 2010.**
- **Le décret fait fi des demandes syndicales concernant le régime de retraite portant, entre autres, sur l'indexation de la rente, l'amélioration de la prise de la retraite, les engagements de gouvernement et l'administration de la CARRA.**
- **La pire conséquence du décret concerne les chiches augmentations salariales qui concrétisent un appauvrissement de tous les employé-es de l'État.**

Comment expliquer une telle attitude de mépris? Que reste-t-il du DROIT de négociateur?

La table CPNC

L'entente relative à la convention 2000-2002 est acceptée par les assemblées à l'hiver 2000. À peine commence-t-on à vivre avec cette convention que déjà se profile la prochaine négociation. Du comité de négociation élu en mai 2001, une seule personne sera encore là, au même titre, à la conclusion des négociations en décembre 2005. Il y a donc eu, pendant cette longue période, un nouveau porte-parole syndical et l'élection de trois nouveaux membres, à la suite d'un changement à la coordination du regroupement, d'une nomination au comité consultatif sur la tâche et d'un départ pour un poste de conseiller à la CSN.

En mai 2001, un débat a lieu en regroupement sur le moment le plus propice pour procéder au dépôt sectoriel. Plusieurs raisons militent alors pour un dépôt rapide au début de l'année 2002.

Début des travaux du comité de négociation en vue d'élaborer les demandes

Le comité de négociation et de mobilisation entre en fonction le 13 août 2001. À la réunion du regroupement du 23 août, il est convenu de développer avec la FAC et la FEC (CSQ) un document commun d'analyse de la conjoncture en vue de la prochaine négociation et de former trois groupes de travail : sur le financement, sur la tâche et sur la formation continue. Durant cette même période, la FNEEQ rend publique une déclaration *Les enseignantes et les enseignants de cégep : une plus grande unité est nécessaire* qui constitue une invitation à la FAC en vue d'engager des discussions pour une réunification. Il n'y aura pas de suite concrète. Plus tard, la FEC annoncera qu'elle suspend sa participation aux travaux, en raison d'un différend sur la stratégie concernant le retrait de l'habilitation des collèges à décerner leurs propres diplômes.

Les questions liées à la conjoncture sont de nouveau abordées au regroupement des 20 et 21 septembre 2001. La question de la tâche en français, langue et littérature est débattue et le comité de négociation reçoit le mandat d'étudier cette problématique particulière. Le 26 octobre 2001, le comité de négociation présente le document *Démarche de préparation et de consultation en vue du dépôt d'un Cahier de demandes sectorielles*. Ce dernier est adopté au regroupement des 8 et 9 novembre 2001. Il est alors prévu de déposer le *Cahier des demandes sectorielles* vers le début du mois d'avril 2002.

Le comité de négociation et de mobilisation entame alors une tournée sur les grands enjeux de la négociation, laquelle se poursuivra jusqu'au 13 janvier 2002. Il fera ainsi le tour des syndicats pour discuter de la négociation et identifier les problèmes vécus. Le 31 janvier 2002, il y a un retour de consultation sur le document *Conjoncture de l'enseignement collégial et enjeux pour la prochaine négociation*. Les grands axes se dessinent : les ressources à l'enseignement (la tâche et le financement de même que la pertinence d'ajouter des ressources pour certaines disciplines confrontées à des obligations nationales et la nécessité de contrer les effets pervers du nouveau mode de financement), la formation continue, la précarité et la sécurité d'emploi, l'organisation du travail et la décentralisation ainsi que le renouvellement du personnel enseignant dans une perspective d'intégration et de perfectionnement.

D'autres enjeux : prolongation et restructuration salariale

Les travaux concernant l'élaboration du *Cahier de demandes sectorielles* seront retardés par la demande du gouvernement de prolonger d'un an les conventions collectives et par les travaux sur la structure salariale des enseignantes et des enseignants de cégep.

À la rentrée 2002, dans un contexte dominé par la question de l'équité salariale, le regroupement se penche sur le document *Perspectives stratégiques : suites pour la négociation sectorielle, structure salariale et enquête des mixtes* préparé par le comité de négociation et de mobilisation. Il est alors notamment adopté de s'inscrire dans les travaux du CCSPP quant aux demandes de table commune et de mandater le comité de négociation et de mobilisation pour préparer le *Cahier de demandes*

sectorielles. Le regroupement charge aussi ses représentantes et représentants de mener les travaux sur la structure salariale.

Construire le *Cahier de demandes*

C'est donc sur la base de ces mandats que le comité de négociation et de mobilisation, au regroupement des 12 et 13 septembre 2002, met en branle deux dossiers à la fois. D'une part, il présente le texte *Pour une valorisation de la profession enseignante au collégial* dans le cadre des débats sur la restructuration salariale. D'autre part, il ouvre les discussions concernant les orientations sur la tâche en vue de la préparation des demandes sectorielles avec le texte *Dossier : ressources à l'enseignement*. C'est à ce moment que seront arrêtées les grandes orientations concernant nos demandes sur la tâche. Un document intitulé *Analyse de la charge de travail des enseignantes et des enseignants des disciplines français ou anglais, langue d'enseignement* est aussi présenté par le comité. Après un long débat portant tant sur la nature des demandes à formuler que sur leur pertinence, les problèmes vécus n'étant pas les mêmes partout, le dossier est de nouveau référé au comité de négociation.

Les discussions se poursuivent les 26 et 27 septembre alors que les membres du comité de négociation soumettent le *Projet de Cahier des demandes sectorielles*. La réunion est ajournée aux 3 et 4 octobre et le *Cahier*, largement amendé, est adopté. Le retour de consultation des assemblées générales et ensuite l'élaboration de la version à déposer se déroulent durant quatre réunions du regroupement, étalées du 7 novembre 2002 au 13 février 2003.

Dépôt du *Cahier de demandes* et ouverture des discussions

Le dépôt du *Cahier de demandes* au CPNC s'effectue le 25 février 2003¹⁶, étant entendu qu'il pourrait y avoir ultérieurement des modifications et des ajouts. Cinq rencontres sont prévues jusqu'en juin pour la présentation de chacun des cinq blocs. La partie patronale n'a encore rien déposé. Le comité de négociation réclame soit un dépôt soit une présentation des principales pistes de son orientation.

En avril 2003, le gouvernement libéral est élu. Il a auparavant annoncé une augmentation des dépenses en éducation mais qui ne couvrait même pas l'inflation et s'est fait l'apôtre de la décentralisation des cégeps. La partie patronale dit constater l'arrivée du nouveau gouvernement et chercher à voir si ses mandats sont appelés à changer. Tard à la rentrée d'automne, le CPNC informe la FNEEQ qu'il n'a pas le mandat de poursuivre les discussions aux tables de négociation dans le réseau collégial parce qu'il doit clarifier ses orientations avec ses équipes de négociation.

¹⁶ La Fédération des cégeps rend public son *Plan de développement* le 20 février. Il vise une décentralisation du réseau collégial tant pédagogique, qu'administrative et financière.

Un an après le nôtre : le dépôt patronal

Le dépôt patronal a lieu le 2 février 2004, soit exactement 12 mois après le dépôt syndical! La rencontre est courte. À la suite du dépôt, le comité de stratégie présente au regroupement le texte d'analyse *Un dépôt patronal qui dévalorise la profession enseignante*. Les délégué-es constatent que le dépôt *comporte des reculs importants pour le réseau collégial, tels que de nouvelles compressions, notamment sur les coûts de main-d'œuvre, un alourdissement de la tâche et une hausse de la précarité*. On le qualifiera de « non-dépôt ». Il y a alors rejet du dépôt patronal et volonté de poursuivre les négociations sur la base de nos propositions.

Le 17 février 2004, une rencontre de table porte principalement sur des précisions que nous demandions sur le dépôt patronal. La partie patronale admet alors que les pressions politiques sont fortes à l'égard de la réussite mais que, pour elle, la solution passe notamment par des formations plus ancrées sur les besoins du marché du travail. Elle invoque aussi un changement dans le profil des étudiantes et des étudiants pour justifier sa recherche d'une plus grande souplesse dans la gestion des ressources. Par ailleurs, même si elle dit vouloir maintenir la structure départementale, elle veut récupérer les ressources de coordination dans les cas de tutelle ou de révocation du coordonnateur. Elle veut aussi introduire dans la convention des mesures permettant les programmes expérimentaux ou temporaires.

Le regroupement adopte le 19 février un dépôt complémentaire aux demandes sectorielles, notamment sur la double imputation de la masse salariale et sur le statut de la personne suppléante, sur les congés de maladie monnayables, sur les changements d'employeur du réseau collégial durant un congé de maternité, sur la sous-traitance, sur le harcèlement psychologique au travail, sur la procédure de grief et d'arbitrage, sur l'arbitrage médical, sur le report de la période de vacances lors d'une invalidité, sur l'intégration professionnelle et sur des ressources aux fins d'acquisition de la maîtrise. Le dépôt complémentaire est adopté le 2 avril 2004. Le *Cahier* amendé est présenté à la table CPNC le 29 avril.

Entre-temps, des rencontres ont lieu. Entre autres discussions, à la suite de notre demande pour que la partie patronale réagisse à nos revendications sur la tâche, cette dernière répond par la rengaine à l'effet que la réforme ait modifié la tâche mais ne l'ait pas alourdie. À la rencontre suivante, la partie syndicale explique en détail les facteurs qui la conduisent à considérer que la tâche est devenue de plus en plus lourde.

Pour la deuxième fois, le porte-parole patronal à la table CPNC est remplacé. On reprend la présentation du *Cahier des demandes* et on poursuit les discussions sur les différents blocs du *Cahier*. Selon la partie patronale, plusieurs de nos demandes sont de matière locale. Le discours est celui qu'on entendra tout au long de la négociation : la partie patronale veut de la souplesse, elle se dit satisfaite des mesures variées de collègue en collègue et ne veut pas de clauses «mur à mur». Sur tous les sujets abordés par la partie syndicale, la réaction patronale est négative, ou du moins peu favorable.

Lors du regroupement du 16 septembre 2004, les délégué-es rejettent la proposition salariale du gouvernement déposée par ce dernier le 18 juin 2004. Le CCSPP juge

que l'automne 2005, plutôt que juin 2005, constitue désormais l'horizon des négociations étant donné l'impact de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic* (Loi 30) sur le secteur de la santé et des services sociaux. On considère que cela n'empêche pas l'avancement des négociations sectorielles. Cependant, pour des assemblées impatientes d'avancer, cela change la donne. Le climat à la table n'est pas des meilleurs et exige une intervention des représentants politiques des parties. Pour jeter de l'huile sur le feu, la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial ajoute sa voix en se prononçant pour la décentralisation des négociations dans les cégeps.

C'est dans ce contexte qu'une proposition est adoptée en regroupement, comme dans l'ensemble des syndicats du Front commun, à l'effet de demander la médiation.

Le 21 octobre 2004 se tient à Québec une instance conjointe avec la FEESP où il est question de l'avenir du réseau collégial, de projets pilotes, des lois 30¹⁷ et 37¹⁸, du bilan et des perspectives des actions intersyndicales. À la table sectorielle, on constate que le climat semble s'améliorer.

En octobre 2004, la FNEEQ lance une invitation pour une alliance sectorielle avec la FAC et la FEC (CSQ). Elle apprendra en novembre la formation d'un Cartel FAC-FEC(CSQ) constitué à son insu.

Toujours en novembre, le Conseil du trésor fait une proposition salariale de 12,6% sur six ans et 9 mois comprenant le règlement de l'équité salariale. À la table sectorielle, le CPNC répond à certaines de nos demandes par une fin de non-recevoir entre autres sur l'arbitrage accéléré, l'arbitrage médical, le mode de financement de la masse salariale (le ministère ne se considère pas interpellé), le harcèlement psychologique (les politiques locales étant jugées suffisantes). Le 11 novembre, la partie syndicale suggère, pour faire avancer un peu la table, d'aborder quatre sujets à propos desquels les parties pourraient avoir des intérêts communs : l'actualisation de la dénomination des disciplines (un sous-comité est formé), l'accès à un local et au matériel informatique, la formation sur mesure et l'intégration professionnelle. Toutefois ça tourne en rond à toutes les tables sectorielles.

Le 17 janvier 2005, le ministre de l'Éducation annonce enfin ses intentions à l'égard du réseau collégial. La catastrophe n'est pas celle que nous escomptions mais la tendance à l'autonomie et à la décentralisation est encore bien présente et, même si cela ne fait partie des annonces, le spectre de négociations locales n'est pas pour autant disparu.

Entre le dépôt patronal de février 2004 et janvier 2005, une quinzaine de rencontres de la table de négociation CPNC ont lieu, dont treize portent sur la présentation de nos demandes. Le constat est à l'effet que la partie patronale n'a pas de mandat. Les échanges sont lents. Sur les TIC, les locaux, la formation continue, la partie patronale ne cesse de dire que, la situation étant variable d'un collège à l'autre, elle ne veut pas introduire de contrainte dans la convention.

¹⁷ *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic.*

¹⁸ *Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic*

Printemps 2005 : peu d'avancement et éventualité d'un règlement avec le Cartel

Au regroupement du 20 janvier 2005, il y a débat sur le texte *Cadre stratégique – Hiver 2005*. La FEC (CSQ) aimerait conclure ses négociations en mai 2005. Son analyse des annonces ministérielles l'amène à ne pas appliquer son mandat de 24 heures de grève et à mettre derrière elle la question de la défense du réseau collégial. Le Cartel concentre désormais son énergie aux négociations et à la recherche d'un mandat de grève de deux jours. Pour le regroupement toutefois, la bataille pour la défense du réseau collégial est intimement liée à la négociation. Celui-ci, constatant l'existence du Cartel, mandate ses représentantes et ses représentants pour engager des discussions avec la FAC et la FEC sur un cadre stratégique qui tienne compte de celui élaboré par le Front commun (CSN,FTQ) et de poursuivre les échanges d'information concernant la mise en place d'une alliance sectorielle. Cette rencontre avec le Cartel qui vise essentiellement à *éviter que des problèmes de calendrier ou de message public ne viennent empêcher des actions communes concernant la négociation ou le réseau collégial*¹⁹ a lieu le 2 février.

Le paysage du déroulement de la négociation se précise. Dans le réseau de l'éducation, les rencontres de table sont plus fréquentes. Dans la santé, le rythme de la table est très lent. Des questions importantes ne sont pas réglées, comme le découpage des matières de négociation nationales et locales, la partie patronale étant particulièrement fermée. La loi 30 rend impensable un règlement dans ce secteur au printemps.

À la table sectorielle cégep, les choses n'avancent pas. Le comité de négociation a expliqué à trois reprises le *Cahier de demandes*. Le discours patronal n'a pas changé d'un iota : souplesse, flexibilité et coût zéro. Il semble que ce soit le seul mandat dont dispose la partie patronale. Face à ce blocage, le regroupement recommande aux assemblées l'adoption de trois demi-journées de grève, inscrites dans le plan d'action général du secteur public, qui visent à lancer tant la négociation sectorielle que la défense du réseau.

Début mars 2005, la CSQ se retire du Front commun. Cette décision d'adopter un cadre de règlement de printemps soulève des inquiétudes sur les conséquences d'une désynchronisation des négociations sectorielles. L'objectif de la FNEEQ étant plutôt de faire avancer les négociations sectorielles le plus possible au printemps 2005 afin de se positionner pour l'automne.

À la table, afin de bien identifier et éclaircir les véritables enjeux avant la fin de la session d'hiver 2005, le comité de négociation demande à la partie patronale de déposer des réponses écrites à ses demandes. À la table du 1^{er} mars, le CPNC suggère plutôt d'aborder sur le mode « résolution de problèmes » l'un des thèmes de notre *Cahier*, à savoir les questions relatives à l'arbitrage de griefs. Cela apparaît comme une ouverture dans la mesure où pour la première fois depuis le début des négociations, il y a reconnaissance par la partie patronale d'un problème que nous

¹⁹ FNEEQ, *INFO NÉGO*, 21 février 2005.

soulevons. Toutefois, le résultat est tel que le comité de négociation le qualifie de « mascarade ». La partie patronale est fermée sur l'ensemble des sujets.

La question des cégeps en difficulté est abordée durant cette période. Un plan d'intervention ciblé sur la problématique de l'accessibilité de l'enseignement supérieur est mis sur pied par la FNEEQ avec l'appui de la CSN. L'offensive sur cette question se fait tant à la table de négociation que par la médiatisation des difficultés que ces institutions connaissent.

Malgré leur calendrier du printemps, une rencontre avec le Cartel permet de constater que leurs négociations piétinent, la partie patronale n'ayant manifestement pas de marge de manœuvre.

En avril 2005, la négociation porte sur des sujets dits lourds, à savoir la tâche et le financement. Les rencontres s'accroissent. Le rythme change. Il y a une certaine écoute sur des matières dites « périphériques » : harcèlement psychologique, congés à traitement différé, PVRTT, report de vacances après une invalidité, l'Annexe CQFA, etc. On estime qu'il y a progrès. La partie patronale se fait plus explicite sur la sécurité d'emploi et l'octroi de priorité d'emploi pour les non-permanents. En mai, le comité de négociation croit que le travail en table est amorcé, non sans heurts toutefois. La Fédération des cégeps consent à la mise sur pied d'une table fédé-fédé, et en table CPNC, les demandes qui y seront traitées sont identifiées.

À la table sectorielle du 24 mai le CPNC refuse, sans explication, presque toutes les demandes définies dans le « périphérique ». La fermeture est manifeste. Les raisons d'une telle attitude de la partie patronale sont difficiles à saisir. Est-ce par maladresse? Est-ce le fait que le Cartel a élagué ses demandes en vue d'un règlement au printemps? Est-ce parce qu'elle n'arrive pas à obtenir de mandat?

Début juin, une bonne partie du temps de table est consacrée à une présentation par la partie patronale de sa vision de la tâche et de la profession enseignante. À l'issue de cette rencontre, une lueur d'espoir apparaît : alors que nous lui faisons valoir qu'elle fait elle-même la preuve de l'alourdissement de la tâche, pour une fois, elle ne rétorque pas par la recherche d'un règlement à coût zéro.

Un blitz pour la CSQ et le Cartel : y aura-t-il des conséquences sur nos négociations?

La CSQ et, par le fait même, le Cartel sont en blitz de négociation dans l'espoir de régler en juin. À la mi-juin, le CPNC veut annuler une rencontre de table. À la suite de nos protestations, elle a lieu à Québec, où l'on constate que seuls trois membres de la partie patronale sont présents. Le comité de négociation réagit fortement et indique qu'il ne saurait y avoir de règlement au collégial sans que le groupe majoritaire que constitue la FNEEQ ne soit là. Avant la période estivale, le seul dossier réglé est celui de l'annexe CQFA (excluant l'aspect de la tâche). Néanmoins, la partie patronale se dit intéressée à nous entendre sur la tâche au retour des vacances. S'agit-il d'une ouverture?

Il n'y a pas de règlement au printemps pour la CSQ, et donc pour le Cartel quoique ce dernier a tout mis en œuvre pour y arriver. Des ouvertures sur les ressources sont effectuées par le CPNC, mais exclusivement sur le volet 2 de la tâche. À la rentrée, le CPNC retire toutes les ouvertures faites au Cartel sur les ressources et sur plusieurs questions dites « périphériques ».

Automne 2005 : accélération du rythme des rencontres

À la rentrée d'automne 2005, le portrait est complet et les demandes ont toutes été exposées plus d'une fois. La partie patronale a fait le tour de son dépôt et y a même ajouté des éléments. Il s'agit alors de relancer la table dans la perspective d'un automne chaud. Hormis de grands discours et des principes généraux à coût zéro, la partie patronale a été peu loquace sur la façon, dont elle entend les traduire dans la convention. Par ailleurs, lors des discussions du printemps, elle a associé un certain nombre de nos demandes à certains de ses objectifs globaux. Ainsi, nos demandes concernant la sécurité d'emploi ont été liées à la question d'une ouverture sur les zones. De la même façon, les demandes relatives à l'amélioration de la situation des non-permanents ont été mises en lien à leur objectif d'introduire un mécanisme d'évaluation. Les discussions en comité de négociation et en comité de stratégie sont ardues car cela concerne des enjeux importants. Peut-on ouvrir? Sur quoi ouvrir? Dans quelle mesure? Est-ce que cela constituerait un terrain fertile pour effectuer des gains sur la tâche? Une question se pose aussi sur l'étendue du mandat du comité de négociation dans un contexte strictement exploratoire.

Période d'échange exploratoire sur la sécurité d'emploi et l'octroi de priorité d'emploi

Après s'être penchée sur ce qui pourrait constituer le fond d'une approche exploratoire sur l'utilisation des MED et la question de la priorité d'emploi, la partie syndicale se présente en table en insistant sur le caractère exploratoire de la démarche, l'horizon étant la réunion suivante du regroupement. Le retour en table par la suite montre que nos discussions sur ces questions sont peu porteuses. À la table du 13 septembre, après avoir constaté l'écart des positions sur la question de la sécurité d'emploi, la partie patronale fait un exposé sur le dossier de la tâche et dépose sa fameuse enquête.

L'enquête du CPNC sur la tâche et la formation de deux sous-comités

À la table du 20 septembre 2005, nous réagissons à l'enquête patronale sur la tâche qui est fortement médiatisée. Devant les conclusions tirées par la partie patronale de l'enquête et devant le fait que la discussion exploratoire sur l'utilisation des MED n'a mené nulle part, la partie syndicale suggère de mettre sur pied deux sous-comités techniques, l'un pour étudier la question de la sécurité d'emploi, l'autre la tâche. Leur rôle est essentiellement de se pencher sur les informations et de faire un certain nombre de constats. Notre but est de tenter une nouvelle approche afin de « débloquer » les discussions. Cette piste est acceptée et les journées de table prévues

durant les deux semaines qui suivent (du 27 septembre au 14 octobre) sont utilisées à cette fin.

Le regroupement des 21, 22 et 23 septembre est important, une proposition est adoptée à l'effet de mandater le comité de stratégie afin de

tenir une réunion du regroupement le plus rapidement possible afin de débattre largement des enjeux sectoriels et des orientations à donner à la poursuite de la négociation sectorielle.

Il y a dans le décor la contre-proposition syndicale sur les salaires et le plan d'action à harmoniser en front commun. Les délégué-e-s discutent de l'articulation des travaux de la table sectorielle dans ce cadre plus général. Sans donner un ordre de priorité aux demandes et déterminer la nature exacte des avancées possibles, ils veulent clarifier l'orientation dans laquelle se poursuivront les négociations, particulièrement dans le contexte d'une ouverture possible sur certains enjeux.

En octobre, à la suite des travaux des sous-comités techniques, chaque partie reste sur ses propres constats. Ce n'est pas tant la grandeur des chiffres qui est en cause que les principes mis de l'avant par la partie patronale. Sur la tâche, il n'y a pas de reconnaissance d'un alourdissement, quant à l'utilisation des MED, elle affirme qu'un seul MED non remplacé un MED de trop (malgré que le coût de la sécurité d'emploi s'élève seulement à 3,08 ETC, ce que la partie patronale n'a pas inclus dans ses constats).

Tentative de déblocage : cerner et explorer le « périphérique »

En octobre, les discussions stagnent. Encore une fois, le recours aux représentants politiques est nécessaire et il est alors convenu entre parties de poursuivre les discussions sur le périphérique « semi-lourd »²⁰. Durant cette période, de toutes les tables, seule celle de la FEESP semble faire des avancées. Quant à la table centrale, il ne s'y passe rien.

Le tour des demandes périphériques « semi-lourdes » est effectué. La partie syndicale constate une meilleure écoute. Dans l'ensemble, des solutions à certains problèmes semblent poindre.

Au regroupement du 27 octobre, le document *Perspectives stratégiques pour la négociation sectorielle – Vers la conclusion d'une entente satisfaisante* est présenté aux délégué-es. Il présente le contexte, l'état des négociations à la table sectorielle et montre l'importance de la mobilisation. Les discussions portent entre autres sur la pertinence d'établir des priorités de négociation. Ce même jour, on adopte que soit mis en place des mécanismes réguliers permettant à la FNEEQ et au Cartel de suivre l'évolution de leur négociation respective, de coordonner leurs argumentations et de s'informer mutuellement de toute décision stratégique. Un premier échange portant sur nos travaux relatifs à la tâche a lieu avec le Cartel FAC-FEC(CSQ) le 1^{er} novembre.

²⁰ FNEEQ, *Perspectives stratégiques pour la négociation sectorielle*, Octobre 2005.

Début novembre, la perspective d'un décret est sérieusement envisagée. Il y a une incitation à terminer les discussions sur les demandes périphériques afin de revenir sur la question de la tâche et sur les autres dossiers majeurs. Au terme des rencontres de table sur le périphérique le 8 novembre 2005, toujours en exploratoire, sur 44 matières, dont 6 patronales, 8 ont été reportées à des échanges ultérieurs, 2 ont été transférées à la table fédé-fédé pour s'ajouter aux autres, 5 ont été retirées, 12 ont fait l'objet d'un accord et 17 sont toujours en litige. Suivent des rencontres les 9 et 10 novembre pour arriver à un accord provisoire sur le périphérique à présenter au regroupement.

Nouvelle offensive syndicale sur la tâche

À la suite d'une demande formulée par la partie patronale de présenter nos demandes sur la tâche en fonction des aspects non quantifiés, le comité de négociation coordonne une intervention visant à faire témoigner des professeurs de différentes disciplines. Après de nombreuses tables et les travaux du sous-comité, cette approche inédite apparaît une avenue intéressante. Le 14 novembre, le CPNC nous fait savoir qu'il refuse d'accueillir les témoignages des enseignantes et des enseignants. Même si ce refus ne constitue pas une surprise totale pour le comité de négociation, il est décevant. Nous décidons alors de produire un *INFO NÉGO* à partir des témoignages qui devaient être présentés.

Le lendemain 15 novembre, nous déposons un document montrant que de l'année 1992-1993 à 2004-2005, la CI a effectivement augmenté. À part quelques questions sur la banque d'informations et malgré des démonstrations convaincantes, la partie patronale est particulièrement silencieuse.

À la mi-novembre, après de nombreuses discussions, le comité de négociation conclut, même s'il n'y a aucun chiffre en discussion à la table, qu'il faut revoir à la baisse le nombre d'ETC demandé. Le 18 novembre, une rencontre des membres des comités de négociation de la FNEEQ et du Cartel font le point sur les demandes respectives relatives à la tâche et à ses différents volets.

Estimées à environ 2000 ETC dont 1200 pour le volet 1 (900 pour le calcul du passage du HP du nombre de cours au nombre d'heures) il paraît assez clair à l'ensemble des délégué-e-s du regroupement du 21 novembre que la poursuite de la négociation doit passer par une diminution de la hauteur de nos demandes. L'ampleur de cette diminution fait moins consensus, de même que ses cibles. Le regroupement opte pour une approche générale qui évite de trancher sur place. C'est dans un contexte où les discussions sur le « périphérique » tirent à leur fin, que la relance sur la question de la tâche devient cruciale. Les conclusions de la négociation exploratoire du « périphérique » ouvrent sur quelques gains, entre autres l'obtention du statut de temps partiel à partir de la 11^e journée de suppléance, l'instauration d'un comité paritaire sur le harcèlement psychologique, l'accès à un local permettant l'encadrement à la formation continue.

Les grèves se poursuivent, décembre arrive. Aucun ETC n'a encore été mis sur la table par la partie patronale. Par ailleurs, il ressort clairement l'importance de

synchroniser toute entente de la table sectorielle avec celle de la table centrale, augmentation salariale et augmentation d'ETC étant étroitement liées.

Le cadre de règlement du 9 décembre déposé par le CPNC

Si nous mettons quelque peu l'accent, dans ce qui suit, sur les rencontres de table des 25 et 27 novembre, c'est que nous pouvons constater avec le recul à quel point elles annoncent assez précisément le dépôt d'un cadre de règlement global très près du contenu du décret. Que savait la partie patronale à la table à ce moment? Le peu de changements apportés entre ce moment et le 15 décembre peut laisser penser que bien des choses étaient d'ores et déjà arrêtées.

Le 24 novembre une rencontre entre les représentants « politiques » se tient. Les représentants de la partie patronale indiquent qu'il pourrait y avoir une injection de ETC. Nous faisons valoir l'importance d'un ajout de ressources au volet 1 et la partie patronale, quant à elle, insiste sur l'importance du dossier de la sécurité d'emploi.

L'objectif de la partie syndicale est d'amener la partie patronale, dans une phase exploratoire comme nous l'avons décidé en regroupement, à se prononcer sur les multiples problèmes que reflètent nos demandes sur la tâche et de lui demander de nous indiquer quelles solutions elle nous propose, quant à la préparation des cours, aux nouvelles exigences gouvernementales, à la coordination de stages, à l'encadrement, aux nombreuses préparations, aux collègues en difficulté, à la lecture des effectifs (date d'abandon), aux coûts de convention, etc. La partie patronale accepte en ajoutant les problématiques du manque de souplesse dans la répartition des ressources entre les volets, du transfert des fixes et des balises du volet 2. Elle dit vouloir, dans la discussion, un point de vue plus global sur la pratique enseignante en 2005 afin d'explorer des solutions qui ne se confinent pas à un critère équilibre/équité (lire CI) et qui ne ciblent pas nécessairement chacune des problématiques que nous avons avancées.

Le 25 novembre, la partie patronale nous répond sur plusieurs des problématiques. Elle reconnaît que la préparation de cours exige plus de travail mais refuse de le considérer sur le plan de la CI. Elle met l'accent sur le travail d'équipe et la concertation, voyant une solution dans le transfert d'expertise entre collègues, certains étant libérés suivant les besoins locaux tant disciplinaires que pédagogiques (TIC). En ce qui concerne la question des exigences de correction de même que celle de l'encadrement, elle indique que la solution est déjà dans le PES existant. Elle ajoute à propos de l'encadrement et des pressions liées à la réussite qu'elle reconnaît (rappelant au passage l'heure d'encadrement et les 173 heures) que sa réflexion porte sur des ressources possibles pour libérer des enseignants qui trouveraient des solutions pour aider les élèves en difficulté, en développant un « coffre à outils » pour mieux équiper leurs collègues. Sur les stages, elle se dit sensible aux problèmes en Soins infirmiers à cause des normes. En ce qui concerne les nombreuses préparations, pour elle il n'y a de problème que lorsque cela touche un nouvel enseignant, auquel cas la solution se trouve du côté de ressources à l'insertion professionnelle qui, en plus des 173 heures, pourraient permettre des libérations pour du tutorat, etc. Elle répond à l'ensemble des demandes du volet 2 par une plus grande souplesse dans la répartition de ces ressources afin qu'elles soient affectées là

où se trouvent les priorités dans chaque collège. Elle reconnaît qu'il faut mieux soutenir l'actualisation des programmes, mais pense que ces ressources ne devraient pas être comptabilisées pour la création de postes et devraient passer par des libérations. Sur les collègues en difficulté, même si elle se dit préoccupée, la partie patronale considère que la solution ne passe pas par la convention, notamment parce que le mode de financement n'en relève pas. Elle croit aussi qu'il faut s'assurer que des ressources soient consenties pour la recherche disciplinaire et pédagogique, mais de façon variable suivant les besoins, bref de la souplesse. Nous ne nous entendons évidemment pas sur ces dossiers.

Lors de la rencontre du 27 novembre, la partie patronale fait un exposé sur la sécurité d'emploi, ce qui est devenue, dans le cadre des objectifs patronaux, un autre des grands enjeux de la négociation. Nous sommes toujours en discussion exploratoire et notre position syndicale dans ce contexte est un refus de tout déplacement obligatoire hors zone, une ouverture relative à regarder la possibilité de faire remonter dans l'ordre de priorité les MED dans le cas d'un programme seul dans sa zone (ce qu'on a appelé au fil des rencontres le « MED solozone »), et surtout, des mesures de résorption (primes de séparation, recyclage, reclassement, etc.). Pour la partie patronale, le déplacement volontaire du MED n'est pas une mesure « efficiente » et elle dit vouloir faire en sorte qu'elle le devienne. Elle indique aussi sur ce même sujet, que, pour elle, le déplacement obligatoire aurait sa raison d'être, par exemple lors de la fermeture d'un programme. Cette table, quoique reprenant des éléments de problématiques soulevés par la partie patronale, précise son offensive qu'on retrouvera dans le projet d'entente à venir.

La nature des discussions à la table CPNC laisse de plus en plus penser que la partie patronale n'est pas à la recherche d'un règlement tant les positions qu'elle avance frappent de plein fouet notre convention, notamment sur l'évaluation et la sécurité d'emploi, tout en ne faisant aucune avancée sur des demandes, pour nous incontournables, relatives au volet 1 de la tâche.

L'odeur du décret se fait prégnante, la date butoir du 14 décembre ayant été avancée par le Conseil du trésor. La question de rompre la table se pose. Il y a dans la balance la pression du temps compté pour arriver à une entente, quoique pas à n'importe quel prix.

Au regroupement du 2 décembre 2005, le comité de stratégie explique les raisons qui l'amènent à recommander une nouvelle approche consistant à recentrer nos demandes sur la tâche, notamment sur le volet 1 qui passerait de 1200 ETC à environ 400 (ainsi, les demandes sur le HC et sur le HP portant sur les heures de cours plutôt que sur le nombre de préparations seraient abandonnées), auxquels s'ajouteraient 200 ETC aux deux autres volets. Cela toujours dans le cadre des travaux exploratoires. Le regroupement adopte la proposition de

mandater le comité de négociation et de mobilisation pour poursuivre la négociation à la table CPNC dans le cadre des travaux amorcés durant la période exploratoire, à partir d'une nouvelle approche sur la tâche inhérente des enseignantes et enseignants et en tenant compte des avancées patronales faites sur les ressources.

Le 5 décembre, la partie syndicale présente la nouvelle approche sur la tâche à titre exploratoire. Sur la sécurité d'emploi nous avançons la possibilité du remplacement volontaire hors zone avec priorité au rang 6 du MED qui n'a pas atteint la protection salariale depuis deux ans et qui relève de la discipline porteuse d'un programme effectivement fermé qui est seul dans une zone. Ce MED après deux ans aurait alors le choix entre le remplacement et d'autres mesures (recyclage, prime de séparation, etc.). Par ailleurs, la priorité au rang 3 de l'enseignante ou enseignant non permanent s'appliquerait à partir de 7 plutôt que 10 ans d'ancienneté.

Il est important de mentionner que le 7 décembre la partie patronale a voulu se faire préciser si le déplacement volontaire hors zone était limité, dans notre scénario, aux programmes seuls dans leur zone. Question à laquelle nous avons évidemment répondu positivement, l'argument de fond étant que le remplacement dans la zone pouvait dans ce cas être problématique. Cette remarque est importante car, à partir de ce point, le débat dans l'esprit du comité de négociation s'est placé autour du remplacement volontaire ou non du MED « solozone » comme nous l'appelions de part et d'autre. Lors de cette même table, nous sommes aussi fermes, une fois de plus, sur le refus d'intégrer les autorisations provisoires de programme dans la convention, préférant fonctionner par entente cas par cas.

Le 9 décembre, la partie patronale dépose à la table un *Cadre global de règlement* en signifiant qu'il comprend toutes les marges de manœuvre dont elle dispose et qu'il inclut les éléments du périphérique sur lesquels nous nous étions entendus précédemment. Le document est évidemment tout à fait inacceptable et s'inscrit d'emblée dans les objectifs de négociation patronaux. On y trouve aussi des éléments qui n'ont jamais fait l'objet de discussions entre les parties jusqu'alors.

Du dépôt patronal du 9 décembre au projet de loi 142 du 15 décembre

Pendant ce temps, on apprend qu'un Conseil des ministres est prévu pour le 13 décembre. Dans ce contexte d'accélération notable des négociations, il est difficile de comprendre le dépôt par la partie patronale d'un document qui se situe à des lieues de nos demandes et qui ne peut servir de base pour faire avancer les discussions. Si l'idée de rompre la table effleure encore une fois le comité de négociation, il appert que le message d'accélération des tables ne s'est peut-être pas rendu aux représentants patronaux de notre table. Une rencontre politique a lieu le 10 décembre pour remettre les pendules à l'heure et permettre à la table de reprendre les discussions. Le relais se fait à la table.

Les discussions se poursuivent sur la sécurité d'emploi, les coûts de convention et la répartition des ETC aux volets 2 et 3, mais nous précisons qu'on ne saurait accepter qu'il n'y ait rien au volet 1. Une rencontre politique à un autre niveau est d'ailleurs promise sur la question de la tâche.

Au regroupement du 12 décembre, le *Cadre global de règlement* déposé par la partie patronale le 9 décembre est évidemment rejeté. La tension est palpable devant le spectre d'un éventuel décret même si, pour l'heure, il ne s'agit toujours que d'une possibilité. Les délégué-es adoptent une proposition à l'effet de poursuivre la négociation dans le cadre de l'approche présentée le 2 décembre *en procédant, en*

appui avec la CSN, aux représentations politiques nécessaires pour atteindre ses objectifs de négociation. Ils demandent pour la réunion suivante du regroupement une description du contenu de nos dernières contre-propositions et une analyse des perspectives de la poursuite de nos négociations incluant notamment la possibilité d'un plan d'action en front commun ou spécifique aux cégeps, pour la session d'hiver 2006 qu'il y ait ou non une loi spéciale. Avec la fin abrupte des négociations, il n'y aura pas de lendemain à cette proposition, si ce n'est qu'un plan d'action sera effectivement soumis, mais à la session suivante. À l'évidence la proposition adoptée lors de ce regroupement témoigne d'un certain questionnement quant à la nature des discussions qui ont cours à la table et qui touchent des sujets sensibles. Malgré le caractère exploratoire des avancées, le regroupement veut un portrait précis de la situation. Nous y reviendrons en conclusion de cette section.

Le format de la table change, la négociation se poursuit en comité restreint. À court terme, il s'agit de travailler un certain nombre de dossiers en suspens à l'exclusion de la tâche, des frais d'arbitrage, de la récurrence et de certains autres, en nombre limité, qui seraient réservés à une table politique. C'est ainsi que, dans la nuit du 12 au 13 décembre, les allers retours incessants débutent. Sur la plupart des sujets, la partie patronale se montre particulièrement fermée. Pendant ce temps, le dossier de l'évaluation est référé à la table fédé-fédé. Sur les collègues en difficulté, la partie patronale s'engage à aller chercher une lettre d'intention du ministre qui ne serait toutefois pas incluse dans la convention collective et qui ne sera jamais produite. Le 14 décembre à 13 heures, sous prétexte d'une manifestation sur l'autoroute, le gouvernement impose un butoir à 18 heures pour terminer les discussions. La pression est intense et le sentiment qu'il s'agit de limiter les dégâts d'un décret se précise. Le comité de stratégie espère que, s'il y a décret, il intègre au moins le résultat des discussions à ce moment. Il devient de plus en plus clair que la rencontre politique importante pour soulever plus particulièrement l'incontournable nécessité d'ajouter des ressources au volet 1 de la tâche n'aura pas lieu. Malgré ce climat, la partie patronale n'avance à peu près pas. Manifestement, un coup de force du gouvernement est imminent.

À l'heure dite, le comité de stratégie est placé devant un dilemme : signer une entente qui est bien loin de nos attentes, mais dont on mesure la teneur, ou la refuser. On ne connaît pas à ce moment le contenu du décret. S'agit-il du dernier document en discussion? Le comité n'est pas non plus au courant du projet de loi 142 et de son arsenal répressif. Le document est si loin de nos objectifs que le comité de stratégie décide, dans un premier temps et après un débat de fond, de ne pas le signer et d'en informer la partie patronale tout en utilisant cet ultime moment pour tenter de le bonifier. Sur notre demande, le Cartel nous informe qu'il n'a pas l'intention de signer non plus.

Ce n'est que le lendemain matin que le comité de stratégie prend connaissance du contenu du décret, plus dévastateur que l'entente, et des mesures du projet de loi 142. Il apprend aussi que le Cartel a signé au cours de la nuit. Dans un profond climat de rage, le comité de stratégie décide de signer, parce qu'il pense que c'est la « moins mauvaise décision » pour les membres, que le décret introduirait des disparités importantes entre les conventions dans le réseau, et enfin parce que le projet de loi 142 rend plus difficile la poursuite de moyens de pression significatifs. En outre, le fait de signer va permettre de soumettre l'entente à la consultation des membres.

Cette même journée, l'entente sur la récurrence est signée, éteignant ce dossier pour le moins litigieux.

Le 19 décembre, en regroupement, non sans débats, les délégué-es décident de « recevoir » l'entente plutôt que de l'« accepter », pour bien signifier qu'elle a été signée le fusil sur la tempe, et d'en recommander la réception aux assemblées. Le regroupement adopte aussi une proposition en vue d'élaborer un plan d'action sectoriel harmonisé à celui de la CSN.

Le « clause à clause » : une négociation en soi

Tel que prévu par l'entente « reçue », un comité est formé pour déterminer les modalités de répartition des 122 ETC alloués aux collèges dont les syndicats sont affiliés à la FNEEQ. Au regroupement du 19 janvier, la position syndicale est arrêtée. Après quelques rencontres avec la partie patronale, l'entente sur la répartition sera entérinée lors de la réunion du regroupement du 2 mars 2006.

Au retour, en janvier, les travaux de rédaction du « clause à clause » à partir de l'entente de principe commencent de part et d'autre. La première rencontre avec le CPNC a lieu le 6 mars. Malgré une fin de négociation qui lui avait été particulièrement avantageuse, la partie patronale continue d'être en demande et les discussions sur certaines écritures sont difficiles. C'est sur les changements au régime de sécurité d'emploi (5-4.00) que les échanges sont les plus laborieux d'autant plus que la lecture de l'entente par les deux parties relativement aux MED soumis au remplacement hors zone n'est pas la même. Tout au long des discussions en table, et c'est ce que le comité de négociation comprenait de l'entente, ce remplacement ne devait toucher que les enseignants des disciplines porteuses de la formation spécifique, lors de fermetures de programmes seuls dans leur zone. Or, pour la partie patronale, cela comprend toutes les fermetures. Cette différence d'interprétation ne pouvait passer inaperçue de la partie patronale alors que l'expression « MED solozone » avait été utilisée jusqu'en fin de négociation et que nous n'avions jamais été corrigés. Cela apparaît alors comme un manquement à l'éthique de négociation.

L'analyse des résultats

On trouvera en annexe le résultat de cette négociation, demande par demande, tant en ce qui concerne notre dépôt que celui de la partie patronale. Il faut garder à l'esprit que la négociation s'est terminée abruptement, dans la pression, et que des demandes sont restées en suspens.

Nous constatons que nombre de nos demandes sont récurrentes, de négociation en négociation, ce qui montre bien que, devant des exigences continuellement renouvelées et multipliées à l'égard du personnel enseignant, les ressources ne suivent pas, quand elles ne sont pas simplement coupées.

Stratégiquement, nous pouvons dire que tout a été tenté pour faire en sorte que la partie patronale reconnaisse qu'il y a effectivement eu alourdissement de la tâche avec le temps et qu'il y a nécessité d'investir.

On peut, sans l'ombre d'un doute, affirmer que le comité de négociation et de mobilisation a pris toutes les initiatives lorsque les discussions s'enlisaient ou tournaient court à la table, que ce soit par la demande de rencontres politiques ou sous un autre format, ou par des propositions d'approches nouvelles, telle par exemple la formation de sous-comités techniques. Cette nonchalance patronale, couplée parfois d'une offensive sur certains dossiers sans égard au fait qu'elle savait ses propos absolument inacceptables, a de quoi inquiéter. Manifestement, nous nous trouvions devant un comité dont le mandat était le « sur place ». On peut se demander rétrospectivement, si la partie patronale n'était pas simplement en attente d'un décret depuis longtemps.

Cela pose la question de la longueur des négociations. Ces dernières auront finalement duré le temps d'une convention collective de trois ans. Ce qui ne va pas sans créer certains problèmes logistiques. Les interlocuteurs politiques changent. Les porte-parole et les membres du comité sont remplacés éventuellement. Il faut rappeler aux membres la teneur exacte des demandes, qui, parce qu'une multitude d'événements surviennent entre-temps, finissent par devenir floues.

Par ailleurs, la nature du dépôt patronal, assortie aux annonces ministérielles et au plan de développement de la Fédération des cégeps, nous inscrit dans une négociation qui n'a rien de traditionnel. La loi 37 prévoit, et ce serait normal dans un autre cadre, que le dépôt patronal s'effectue après le dépôt syndical. La logique voudrait que ce soit pour pouvoir en prendre connaissance et y réagir. Or, le dépôt patronal, venu beaucoup trop tard après le nôtre, était à la base un monologue sur ses objectifs, comme si le *Cahier de demandes* n'avait pas existé. Lorsque, tard dans la négociation, nous avons demandé des réponses écrites à nos demandes, la partie patronale s'est esquivée. On s'éloigne ainsi du vrai sens de la négociation, la partie patronale marquant sa distance et son désintérêt dès le départ. On s'éloigne de la raison d'être des négociations, qui, tout en préservant l'intérêt public, visent à l'amélioration des conditions de travail. Peut-on ajouter quelque chose sur le sens de la demande de médiation prévue à la loi 37 ? De la même façon, cette loi prévoit une démarche de médiation qui, en toute logique, devrait être liée à la situation des travaux à la table sectorielle, par exemple le constat que les discussions sont au point mort ou rompues. Or, cette étape, et ce n'est pas propre à cette négociation, est essentiellement devenue un moment obligé pour l'obtention du droit de grève. Ainsi, elle n'a rien à voir avec le contenu des discussions. Elle donne lieu à un rapport laconique, simple feu vert à l'exercice de moyens de pression plus lourds.

Finalement, les propos condescendants et à l'emporte-pièce de madame Jérôme-Forget ont montré le profond mépris de ce gouvernement à l'égard des travailleuses et des travailleurs du secteur public mais aussi le peu de respect qu'elle prête à la négociation. On se rappellera longtemps sa volonté de « mettre un terme à la tradition des négociations de type macho », le fait que nous demandions « la lune », la « dinde de Noël », remarques inacceptables, mais dont se sont rendus complices tous les comités patronaux de négociation par leur silence obstiné devant nos préoccupations.

Le résultat global est celui d'une négociation qui n'a pas abouti. Les choses auraient-elles été différentes s'il n'y avait pas eu de décret? Bien malin celle ou celui qui pourrait répondre à cette question. À l'évidence, nous faisons face à un gouvernement qui avait décidé d'en découdre avec les travailleuses et les travailleurs du secteur public. Il n'y a pas eu de coupures d'effectifs comme on a déjà pu en connaître. Il y a même eu quelques gains quoique personne ne s'en « pètera les bretelles ». Il y a eu un travail important pour ne pas se faire imposer certains reculs qui étaient dans la mire de la partie patronale. Mais il y a eu des reculs, entre autres au chapitre de la sécurité d'emploi et pour les enseignantes et enseignants non permanents. Moins que ce qui était prévu initialement par la partie patronale, moins que ce qu'il y avait dans le décret, mais tout de même reculs.

L'autre aspect majeur, c'est l'impossibilité dans laquelle nous nous sommes trouvés de faire fléchir la partie patronale sur le volet 1 de la tâche, malgré une mobilisation sans équivoque des membres et un acharnement toujours plus « créatif » du comité de négociation. Le fait d'ajouter 122 ETC de libération pour d'autres fins que l'enseignement, même si nous en avons grand besoin par ailleurs, peut nous mener à penser que nos principaux concurrents au chapitre des ressources sont nos directions locales. Ce constat devrait être pris en compte dans la période à venir.

Remarques générales sur le bloc 1 : La tâche d'enseignement

Cet ensemble de demandes constituait un enjeu crucial de cette « ronde » de négociation. Elles ont été amplement abordées à la table et sous plusieurs angles. Même si nous sommes persuadés d'avoir réussi à démontrer que la tâche s'est alourdie, que les coefficients des paramètres ne suffisaient plus à contenir le trop-plein et que de nombreuses autres activités se sont ajoutées, particulièrement avec la réforme et le développement des technologies des communications, la partie patronale, après avoir quelque peu discuté de la hauteur des demandes en début de négociation, s'est montrée intraitable sur la question de l'ajout de ressources au volet 1. La hauteur de nos demandes n'a jamais vraiment constitué un enjeu à la table. La partie patronale n'a jamais reconnu l'alourdissement de la tâche et ainsi s'est, de façon obstinée, refusée à envisager toute injection de ressources à cette fin. Les tentatives de resserrer nos demandes à cet égard dans les dernières semaines n'ont rien changé. La question n'était pas que nous en demandions trop. De plus, la partie patronale avait depuis le début refusé d'ouvrir sur des ressources « dédiées » (demandes spécifiques), considérant que cela remettrait en question la fonction d'équité qu'elle prête à la CI. À l'issue de la négociation, dans l'entente, nous retrouvons quatre sujets dont l'analyse était confiée à des comités : les paramètres de la tâche (via l'analyse de la pratique professionnelle enseignante à laquelle s'ajoute l'analyse de l'impact des TIC), le problème de la double imputation de la masse salariale, le problème du rapport 1/8 dans les cours de premiers soins et celui des stages cliniques en soins infirmiers. L'expérience passée de reports de discussions à des comités ad hoc postnégociation laisse sceptique quant à leur efficacité à résoudre des problèmes. Il faut cependant y mettre toutes nos énergies.

Remarques générales sur le bloc 2 : La formation continue

Nos demandes sur la formation continue épousaient un large spectre, certaines d'entre elles demandant l'intégration de la formation continue à l'enseignement régulier et d'autres une amélioration ciblée de certaines conditions de travail. Malgré la volonté patronale de préserver ses prérogatives sur la gestion de la formation continue, quelques avancées ont été réalisées pour les enseignantes et les enseignants chargés de cours, par exemple sur le cumul d'ancienneté, sur la participation à la sélection et sur la possibilité de traiter les questions de la tâche au CRT. De plus, les priorités ont été revues pour que tout professeur qui a enseigné au collège, sous réserve d'un MED du collège, ait priorité sur les charges à la formation continue.

Remarques générales sur le bloc 3 : La précarité et la sécurité d'emploi

Nous l'avons dit en introduction à cette section : il s'agit de l'un des chapitres les plus troublants de cette négociation. En révisant le mécanisme de la sécurité d'emploi, la partie patronale s'est attaquée tant aux enseignantes et aux enseignants précaires qu'à ceux qui sont susceptibles de connaître des mises en disponibilité dans un contexte de fermeture de programme. Une nouvelle notion est apparue, celle du « MED volontaire », qui passe, dans le rang des priorités, devant le MED tenu de se déplacer. Nous n'avons pu contrecarrer le déplacement obligatoire hors zone. Dans l'offre finale, le non-permanent au rang 6 doit dorénavant avoir 9 ans d'ancienneté plutôt que 10, ce qui constitue, on en conviendra, une bien mince consolation. De plus, l'entente n'étant pas claire à cet égard, nous avons obtenu, durant les travaux d'écriture des clauses, que les rangs 4 et 5 (MED volontaire) et le rang 6 (MED d'un autre collège de la zone, du secteur ou d'une autre zone) ne puissent se déplacer que dans leur propre discipline, limitant ainsi le nombre de MED pouvant passer devant l'enseignant à statut précaire du collège.

Tout au long de la négociation, la partie patronale n'a eu de cesse de souligner qu'un MED non replacé est un MED de trop alors qu'il avait été clairement établi que le coût du régime de sécurité d'emploi s'élevait à peine à 0,25 % de la masse salariale du réseau. Limiter le déplacement hors zone aux cas de fermeture de programme a été un travail en soi. Le moment le plus insultant a certainement été lorsque, au « clause à clause », nous avons pris conscience que la partie patronale visait tous les programmes fermés et non pas seulement ceux qui étaient seuls dans leur zone. Lorsque le comité de négociation a signé l'entente, l'ensemble des discussions laissait croire que la partie patronale parlait de cas où il n'y avait pas de possibilité de remplacement dans la zone elle-même. L'annexe de l'entente concernant la fermeture de programme nous en convainquait et la partie patronale s'est bien gardée de nous démentir. Le comité de négociation y a vu de la mauvaise foi.

Quoi qu'il en soit, à ce chapitre, nous croyons l'entente préférable au décret. Mentionnons tout de même quelques changements positifs tels que l'obtention plus rapide du droit au grief en cas de non-octroi de la priorité d'emploi, la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant à statut précaire de cumuler de l'ancienneté lorsqu'il exerce sa priorité d'emploi durant une invalidité, la reconnaissance du statut

de temps partiel à compter de la 11^e journée de suppléance ou avant. Il y a aussi la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant qui atteint 50 unités de CI (au lieu de 60) à l'enseignement régulier de compléter sa charge en CI à la formation continue. Il faut toutefois y voir un gain relatif dans la mesure où cela crée une pression sur une masse salariale déjà exiguë. De plus, pour le MED, des modalités qui peuvent lui permettre de poursuivre un régime de congé à traitement différé sont prévues.

Remarques générales sur le bloc 4 : L'organisation du travail

Nous avons des demandes au volet 2, à savoir 200 ETC pour les activités de programme. Nous n'avons pas obtenu de ressources précisément à cette fin, mais nous pouvons considérer que les 188 ETC qui ont été ajoutés au réseau font partie du projet de répartition des allocations et peuvent y être alloués, du moins en partie. Le fait que ces ressources ne peuvent pas servir à la création de postes laisse toutefois penser qu'elles pourraient contribuer à hausser le niveau de précarité. Par ailleurs, la partie patronale visait à décroiser les volets 2 et 3. Cela ne s'est pas produit, mais la règle de répartition du volet 2 a été modifiée, le décret quant à lui abolit la règle.

Au chapitre des griefs et de l'arbitrage, nous avons fait des percées : l'extension de l'arbitrage accéléré, la médiation, l'arbitrage national, même si les modalités ne sont pas celles que nous privilégions au départ. L'échec, par contre, et ce sont toutes les organisations du secteur public qui le connaissent, concerne le partage des frais d'arbitrage, lesquels étaient auparavant assumés par le ministère et qui sont maintenant à la charge de la partie qui perd sauf dans les cas de congédiement disciplinaire. Nous avons réussi à ce que cette nouvelle règle s'applique exclusivement pour les griefs déposés à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Ajoutons enfin que notre convention comporte maintenant un chapitre sur le harcèlement psychologique et la violence au travail.

Remarques générales sur le bloc 5 : Le renouvellement du personnel enseignant, l'intégration professionnelle et le perfectionnement

Peu de résultats à ce chapitre. Concernant les demandes d'allocation pour l'intégration professionnelle et le transfert d'expertise, elles ont été intégrées aux 122 ETC. Aucun ETC n'a été consenti pour l'obtention du diplôme de maîtrise. Enfin, nos demandes d'allocation liées au perfectionnement technologique, aux révisions de programme, aux stages en entreprise, n'ont pas reçu d'écho. Par contre les critères d'attribution de libération pour le recyclage incluent désormais les besoins lors de révision de programmes techniques de même que la possibilité d'un recyclage dans une autre spécialité de sa discipline.

Autres remarques :

On ne peut parler de résultats sans mentionner certains autres éléments que la partie patronale a réussi à faire inclure dans l'entente finale. Ainsi, deux annexes se sont ajoutées à notre convention, l'une sur les autorisations provisoires de programme et l'autre sur les nouveaux modèles d'enseignement. Si la première reprend les termes des lettres d'entente déjà signées à cet égard, nous avons, tout au long des négociations, été résolument contre l'intégration de ces formules dans la convention. Ces annexes prévoient la rencontre des parties lors de telles initiatives. Il nous faudra donc être vigilants à cet égard afin de nous assurer que cela ne dégénère pas en une situation incontrôlable où chacun élabore ses propres règles locales.

Un autre enjeu a été celui des frais d'arbitrage. Jusqu'à la toute fin de la négociation, la partie patronale a lié certaines de nos demandes relatives aux griefs et à l'arbitrage, notamment l'ajout de journées d'audition de grief, à la sienne concernant le partage des frais entre les parties. C'est donc sous l'angle d'une répartition des coûts, prétextant une approche de «responsabilisation», que cette question a été abordée. Une importante offensive patronale à l'échelle du secteur public pour instaurer une politique du «qui perd paie» a conduit le CPNC à changer son discours sur cette question et à imposer pour la partie perdante d'assumer les frais. L'entente fait en sorte que cela ne s'applique que pour les griefs portés après la signature et qui ne sont pas liés à un congédiement disciplinaire. Cette nouvelle donne pourrait avoir une incidence sur la décision de soumettre ou non un grief à l'arbitrage.

Par ailleurs, même si le dossier a été transféré à la table fédé-fédé, on ne peut passer sous silence l'offensive patronale sur l'évaluation des enseignantes et des enseignants, cette dernière affirmant que ce dossier était très, très important pour elle. Cela a fortement teinté toutes les tentatives d'avancer sur les demandes relatives à la situation de précarité. Si cette question avait été liée à l'assurance de l'obtention d'une permanence, poste ou non, comment aurions-nous répondu ? Quoi qu'il en soit, au terme de la phase exploratoire où, parmi d'autres, ce sujet a été abordé, nous avons rappelé la position de la FNEEQ sur l'assistance professionnelle indiquant que c'est sous cet angle et sous celui de l'intégration professionnelle que la question devait être traitée. La partie patronale nous a rétorqué à plusieurs reprises qu'il y avait des politiques d'évaluation dans plusieurs collèges et nous leur avons indiqué qu'il n'était pas question de mettre la convention à la remorque des politiques locales. Il demeure qu'il y a un problème lorsque des manières de faire locales diffèrent et touchent directement les conditions de travail de celles et ceux qui sont les moins bien protégés. Ce dossier a en quelque sorte été renvoyé à la négociation locale. Toutefois, il y a une réflexion actuellement afin d'arrêter des positions relatives à cette question qui en préoccupe plus d'un.

Table FNEEQ-Fédération des cégeps

Le déroulement de la négociation

Formation de la table

Cette table relève de la volonté des deux parties. Le comité de négociation syndical est le même qu'à la table CPNC, mais les représentants de la partie patronale proviennent de la Fédération des cégeps. Seule une des membres siège aux deux tables. Cette table vise à négocier nationalement les clauses qui sont visées par l'Annexe A de la Loi 37. Depuis l'adoption de cette loi, nous avons pu l'instituer à chaque négociation, mais elle n'est jamais acquise, certaines directions y étant réticentes et préférant les négociations locales. Juste avant les vacances de l'été 2005, soit presque trois ans et demi après le dépôt de nos demandes, la Fédération des cégeps accepte de mettre en place cette table.

La première rencontre des parties se tient le 15 septembre 2005. Les demandes qui relèvent de cette table ont été identifiées en table CPNC et d'autres se sont ajoutées en cours de route. Certaines, dont la sélection des enseignantes et enseignants à la formation continue et la possibilité de discuter de leur tâche en CRT, chevauchent les deux tables. Parmi les principaux dossiers syndicaux, il y a des éléments concernant la formation continue (sélection, CRT, respect de l'horaire lors de l'engagement), la question de la Commission pédagogique et de la Commission des études, celle de la 27^e paye et des aménagements d'horaire et de disponibilité (enseignement clinique, conciliation travail-famille, PVRTT).

Du début des rencontres au 1^{er} décembre 2005

Lors de la première rencontre, la partie patronale indique d'emblée qu'il n'a pas été facile d'obtenir cette table, soulignant que plusieurs directions avaient trouvé les résultats minces et peu convaincants lors de la négociation précédente. Elle effectue un dépôt qui présage bien de la nature des discussions qui s'ensuivront. Notamment, elle veut revoir les fonctions départementales et le rôle de la coordination pour *assurer une plus grande cohésion institutionnelle*, elle veut revoir le fait que la nomination des représentants à des comités non conventionnés se fassent par le syndicat, elle veut revoir l'utilisation des surplus au fonds de perfectionnement, elle veut plus de souplesse dans l'application du calendrier scolaire et la disponibilité, elle veut revoir les pratiques en matière de mesures disciplinaires, elle veut procéder à la transmission électronique des horaires et des relevés de paie et enfin, elle veut abolir l'article portant sur la Commission pédagogique. Malgré des sujets épineux et des discussions ardues notamment sur le département, la représentation et la commission pédagogique, le climat de table est correct.

Alors que la pression monte progressivement à la table CPNC, fin novembre, une rencontre permet de déceler certaines ouvertures, ou du moins des reculs de la partie patronale. Cela se confirme en début de table le 1^{er} décembre, séance qui sert à faire

le point avant le regroupement du lendemain. La partie patronale pense revenir au *statu quo* concernant la nomination des représentants des professeurs. Elle annonce un retrait sur l'élargissement de la disponibilité. On avance sur les mesures disciplinaires. Sur les modifications au contrat d'engagement, à part l'ajout d'un texte sur l'obligation de loyauté envers l'employeur, les préoccupations sont plus techniques que de fond. Nous sommes en voie d'un texte possible sur la transmission électronique des horaires et des relevés de paie. La fin de la séance change toutefois de ton. Sur les demandes relatives au comité de sélection et sur la possibilité d'apporter en CRT les litiges sur la tâche à la formation continue, c'est un refus. Il y a des avancées sur la CP/CE, mais la partie patronale dit lier intimement ce dossier à des avancées sur le département. Ces discussions sont ardues. Si l'impression est que cette table avance, les propositions patronales d'écriture relatives au département annoncent un blocage. Il s'agit ni plus ni moins de mettre les départements sous la tutelle de la direction des études et du plan stratégique du collège. Il est d'ailleurs intéressant de noter que cela arrive à peu près au moment où il y a enfin annonce d'injection de ETC à la table CPNC. La question se pose alors quant aux véritables intentions de la partie patronale. S'agit-il d'un problème de fond relatif au contrôle des départements ou s'agit-il plutôt d'une manœuvre délibérée pour mettre fin à cette table ?

Du 1^{er} décembre à la conclusion des négociations

Deux rencontres de table se tiennent pendant la période d'intensification des négociations avec le CPNC. La partie patronale fait une ouverture sur la sélection à la formation continue de même que sur la question du CRT relativement à la tâche des enseignants chargés de cours de la formation continue. On demande aussi que la question de la tutelle de département, qui est apparue dans le dépôt CPNC du 9 décembre, soit référée à la table CPNC.

Au regroupement du 12 décembre, à la veille du décret, le rapport de table suscite un certain nombre de questions et d'inquiétudes, notamment sur une contre-proposition qui mentionnerait que le département prend en compte le plan stratégique du collège dans l'exercice de ses fonctions. De la même façon, le projet d'une lettre d'entente sur l'évaluation laisse des délégué-es perplexes.

Il n'y a qu'une seule rencontre de table, le 13 décembre, avant l'adoption de la loi spéciale. Le seul sujet concerne la rédaction d'une lettre commune sur l'évaluation des enseignements.

Après la rencontre du 27 février et quelques discussions, on arrive à une entente à recommander au regroupement. Le regroupement du 2 mars 2006 adopte, non sans discussion, la recommandation dont le libellé de l'attendu en dit long sur la situation devant laquelle nous sommes placés à cette table dans un contexte où les velléités de décentralisation de la part de la Fédération des cégeps sont grandes :

Attendu l'importance que la FNEEQ accorde au maintien d'une table nationale de négociation Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (CSN) et Fédération des cégeps concernant les matières de négociations locales en

vertu de l'Annexe A de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic.

En l'absence de tout moyen de pression significatif, le rapport de forces n'est pas celui qu'il aurait pu être. Mais la crainte de voir reportées au niveau local les discussions a milité en faveur du maintien de cette table.

L'analyse des résultats

Nous croyons qu'il est possible d'affirmer que, à cette table, nous étions plus près d'une négociation traditionnelle, même si les enjeux n'étaient pas du même ordre. De part et d'autre, les problèmes ont été entendus et des solutions trouvées.

Au chapitre de la formation continue, quelques améliorations ont été obtenues. Au moins un enseignant de l'enseignement régulier participera à la sélection des nouveaux. Le fait de pouvoir porter un litige concernant la tâche au CRT répond à nos demandes concernant le respect des contrats, de l'horaire de ces enseignants et des heures de cours attribuées. De plus, le collège transmettra les contrats des enseignants chargés de cours ainsi que les listes des priorités d'engagement au syndicat.

Concernant l'organisation du travail, il y a eu peu de résultats sauf celui de convenir de la possibilité d'acheminer les horaires et les relevés de paie sur support informatique tout en préservant les droits de celles et ceux qui ont toujours refusé ce mode de transmission.

C'est sur la Commission pédagogique que les discussions ont été plus laborieuses, le dossier étant complexe en raison, entre autres, de l'existence de la Commission des études dans la *Loi des collèges d'enseignement général et professionnel*. Nous avons d'ailleurs une demande pour mettre le chapitre à jour. Finalement, il y a eu reconnaissance de toutes les ententes et arrangements locaux concernant la CP/CÉ comme relevant de l'article 59 de la Loi 37.

Le dossier patronal le plus important concernait le rôle et les fonctions du département, la partie patronale voulant avoir un rôle plus important dans la gestion des activités départementales. Il fut convenu d'introduire un « tient compte » du plan stratégique du collège dans les fonctions départementales et quelques modifications au texte. Si nous sommes loin de ce que souhaitait la partie patronale, il demeure que nous avons introduit un élément de contexte relatif au plan institutionnel dans la dynamique départementale. Pour certains, il s'agit d'une situation de fait, pour d'autres, il s'agit d'un recul sur l'autonomie départementale.

Enfin, le dossier de l'évaluation des enseignements s'est conclu à cette table. Nous avons un problème de taille, le Cartel ayant accepté à la table CPNC qu'il s'agit d'un droit reconnu au collège et inscrit dans la convention. Dans un tel contexte, voulant éviter que la table CPNC nous impose cette entente, il fut convenu de transférer ce dossier à la table fédé-fédé. Il y a eu entente sur une lettre relative à cet épineux dossier à mettre en annexe. C'est ainsi qu'on a introduit dans notre convention une référence à cette pratique et une reconnaissance des parties à cet égard. Par ailleurs,

les termes de cette lettre sont tels qu'ils permettent, comme on a pu le voir, de donner un cadre général à des discussions auxquelles il est de plus en plus difficile d'échapper.

Réflexion générale sur le déroulement de la négociation

Se déroulant sur plus de trois années, ces négociations auront été particulièrement longues. De véritables négociations à la table CPNC, il n'y en aura eu finalement que très peu et dans un laps de temps relativement court à l'automne 2005. Le récit du déroulement de cette négociation avec le CPNC nous amène à soulever ici deux questions : celle de l'élaboration du *Cahier des demandes* et celle de la marge de manœuvre du comité de stratégie.

L'élaboration du *Cahier de demandes*

Le *Cahier de demandes* reflète les grands besoins du réseau en matière de ressources de divers ordres mais particulièrement sur la tâche inhérente à l'enseignement. Il reflète aussi l'inquiétude devant le grand nombre d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire et devant leurs conditions de travail, de même que l'enjeu que constitue les programmes en difficulté tant pour le personnel non permanent que permanent. Nous étions en appétit, avec raison. La consultation des assemblées générales est une démarche extrêmement importante, car les demandes doivent en provenir et y trouver leur ancrage, mais un certain travail subséquent d'analyse, de cohérence et dans certains cas d'élagage semble s'imposer.

Il est apparu en cours de négociation que certaines demandes étaient intenable soit parce qu'elles nous plaçaient en contradiction avec d'autres principes, soit parce qu'elles étaient trop floues. Cela suggère une réflexion sur un travail supplémentaire qu'il y aurait à effectuer avant le dépôt du *Cahier*. Il en va de la crédibilité de la démarche. Il faudrait peut-être songer à une plus grande cohérence entre les demandes, une plus grande logique thématique. Ce que traditionnellement nous appelons « l'arbre de Noël » ne tient pas tant au nombre de demandes qu'à leur caractère disparate. Nous gagnerions peut-être à les présenter dans un cadre mieux intégré.

En lien avec l'élaboration du *Cahier de demandes*, nous avons aussi eu à composer avec des demandes dont la hauteur était importante. En fait, cette question a fréquemment été soulevée en cours de négociation et nous l'avons abordée dans la section sur le déroulement des négociations. Ainsi, le *Cahier* soumis au regroupement comportait une demande de l'ordre de 600 à 700 ETC au volet 1. L'ajout de demandes qui n'avaient pas été évaluées, a fait en sorte que nous nous sommes retrouvés à revendiquer plus du double. Malgré cela, la hauteur des demandes n'a pas été un enjeu. Le véritable enjeu, et ce l'est toujours, est de faire reconnaître à la partie patronale qu'il y a un problème. Ce n'est que dans ces conditions que nous aurions pu discuter.

RECOMMANDATION

QU'AVANT LA CONSULTATION SUR LE CAHIER DE DEMANDES DANS LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES, LE COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DE MOBILISATION PROCÈDE À UNE ÉVALUATION ET À UNE HARMONISATION DES DEMANDES ET QUE LE RÉSULTAT SOIT ADOPTÉ PAR LE REGROUPEMENT.

La marge de manœuvre du comité de stratégie et de négociation

Si cette question n'a jamais été abordée de front au cours de la négociation, elle a été en filigrane à certains moments cruciaux de son déroulement, particulièrement dans les derniers mois. Elle a aussi accaparée les discussions au comité de stratégie à plus d'une reprise. Le regroupement s'est-il senti maître de la négociation? A-t-il suffisamment eu l'assurance qu'il suivait son déroulement?

La question est soulevée dans la section portant sur la consultation, mais elle relève aussi de la façon dont on mène la négociation. À quelques reprises, le comité de négociation a senti le moment venu de rompre la table devant la fermeture évidente de la partie patronale et son attitude intransigeante. Plus d'une fois aussi l'analyse du comité de stratégie était à l'effet que la partie patronale faisait tout pour que nous en arrivions là. Chaque fois, à la suite d'une rencontre des représentants « politiques » des parties, il y a eu dénouement et tentative de reprendre les discussions autrement.

C'est ainsi qu'une phase exploratoire qui consiste à sonder les possibilités de se rapprocher sur certains sujets peut constituer une avenue pour « débloquer » les négociations. Elle est annoncée à ce titre. En d'autres termes, les parties peuvent retirer les perches tendues en tout temps si elles ne sont pas à la mesure des contre-propositions attendues. L'issue d'une telle phase doit être adoptée en regroupement, en est-il ainsi quant à la pertinence de la déclencher?

La question se pose quant à la marge de manœuvre à donner au comité dans l'élaboration de sa stratégie à court terme. Il y a des sujets sensibles. Entrer en phase exploratoire avec un mandat du regroupement est délicat, car cela annonce l'issue des discussions. Chaque tentative d'approche doit-elle recevoir au préalable l'aval du regroupement? Par ailleurs, sans en faire une question de confiance envers les membres du comité de négociation, il peut y avoir une inquiétude légitime quant à la possibilité de retirer des avancées effectuées en table que le regroupement refuserait par la suite. Le comité de négociation ne s'en trouverait-il pas affaibli? Nous n'avons pas de réponse à cette question, mais nous croyons qu'elle doit être abordée avant la tenue des prochaines négociations.

RECOMMANDATION

QU'UNE RÉFLEXION SUR LES MARGES DE MANŒUVRE DU COMITÉ DE STRATÉGIE SOIT MENÉE AVANT LA PROCHAINE NÉGOCIATION.

2.2 Consultation et fonctionnement

En ce qui concerne les processus de consultation au sein du regroupement cégep, les règles et les modalités habituelles ont été appliquées. De même, les recommandations à cet égard découlant du dernier bilan ont, dans l'ensemble, aussi été suivies, en particulier celle concernant le fait *de communiquer au regroupement la perspective et les considérations (le pour et le contre) dans lesquelles l'état des travaux aux différentes tables se situe* et celle qui précise que la FNEEQ devra exiger *de parapher l'entente de principe comme elle l'a fait lors de la dernière négociation*, quoiqu'il faille admettre que ce paraphe n'avait rien d'ordinaire. Les éléments qui se sont révélés plus problématiques au cours de cette négociation concernent la contre-proposition du Front commun de septembre 2005 et le mandat du comité de stratégie.

Une première appréciation des règles de consultation

À la suite du résultat mitigé des votes à propos de l'offre du Conseil du trésor de prolonger la convention d'une année, un questionnement sur *l'ensemble des dispositions régissant les consultations soumises à la double majorité* a entraîné la formation d'un comité qui a déposé un rapport, le 17 octobre 2003. Le regroupement a alors décidé de conserver les mêmes règles concernant la double majorité.

Les étapes de la consultation

À partir du moment où le *Cahier des demandes* sectorielles a été élaboré, puis amendé et adopté en regroupement cégep, il a été envoyé en consultation dans les assemblées générales, puis amendé de nouveau en regroupement cégep.

Les échanges avec les autres fédérations de la CSN ont toujours fait l'objet d'un suivi en regroupement ce qui a permis de comprendre la dynamique globale de la négociation. À la suite du retour de consultation et de l'harmonisation des demandes en front commun, le CCSPP a recommandé au regroupement l'adoption des demandes de table centrale. Ces demandes ont suivi le même cheminement que les demandes de table sectorielle. Le CCSPP a reçu les retours de consultation des fédérations de la CSN et a recherché un consensus avec le Front commun. Seule l'étape de la contre-proposition salariale en septembre 2005 n'a pas suivi ce processus. Confrontées à cette décision relative à une contre-proposition en vue d'une sortie médiatique commune, les fédérations de la CSN n'avaient pas toutes la même latitude. Ainsi, le comité de négociation de la FSSS dispose formellement d'un mandat qui lui permet de prendre une telle décision, ce qui peut s'expliquer par le fait que la consultation de leurs instances et de leurs assemblées pose des contraintes beaucoup plus importantes que celles du regroupement cégep. Cependant, la principale raison est d'ordre stratégique (voir plus loin).

Si lors de la dernière négociation, le bilan a fait ressortir certains manques relatifs à la consultation, surtout lors de la période intensive, cette fois c'est sur l'étendue des mandats du comité de négociation et de stratégie que le questionnement est soulevé (voir la section 2.2). Il demeure que malgré l'étalement de la négociation dans le

temps, les nombreux moments de mobilisation (visant tant les négociations que des causes indirectement liées à celles-ci comme le Forum parallèle, etc.) ont fait en sorte que les membres ont toujours eu le sentiment de prendre une part active à l'ensemble du processus.

En ce qui concerne le fonctionnement des consultations, il y a souvent, au regroupement cégep, un sentiment de précipitation dans les discussions surtout du fait que les documents, distribués sur place, laissent peu de temps aux délégué-e-s pour se les approprier. Notamment, la lecture de documents importants, comme celui d'une analyse de la conjoncture, en réunion de regroupement donne lieu à des discussions « à chaud » qui n'ont pas toute la portée souhaitée. Ce problème n'est pas nouveau.

2.3 Deux moments qui ont suscité un questionnement

La consultation est un sujet épineux et ce bilan ne peut en faire abstraction, car il en va de la compréhension que nous avons de la démocratie syndicale et de la façon dont elle doit se manifester dans le fonctionnement de la négociation. À deux moments particuliers, un questionnement a été soulevé à cet égard. Le premier concerne les travaux dans le cadre de la phase exploratoire avec la partie patronale en table CPNC, le deuxième touche la contre-proposition salariale du Front commun.

Dans le premier cas, on a pu entendre que le mécontentement de certains traduisait un manque de confiance envers le comité de négociation. Ce n'est probablement pas le cas. L'enjeu concerne plutôt l'étendue du mandat du comité de stratégie dans certaines circonstances. Au sein du comité de stratégie lui-même, le débat n'a pas été simple.

Au cours d'une négociation, en phase exploratoire, les discussions sont ouvertes et des approches sont tentées qui peuvent par la suite être retirées si le résultat n'est pas satisfaisant. L'issue d'une telle phase, lorsqu'elle aboutit, est l'objet d'une décision par le regroupement. Sur des matières qui ne constituent pas des enjeux significatifs, cela peut peut-être convenir. Mais lorsqu'il s'agit de questions sensibles pour la poursuite des négociations, cela mérite d'être discuté. Une position du regroupement ou des assemblées sur le contenu des avancées lie le comité de négociation et délimite sa marge de manœuvre. Mais quelle serait une marge de manœuvre acceptable ? Dans une fédération où toute consultation est un processus long et complexe, on pourrait concevoir que le comité de négociation dispose d'une plus grande liberté à cet égard. Est-ce le cas à la FNEEQ ?

Le deuxième moment a suscité une frustration certaine chez plusieurs participants du regroupement parce qu'il a remis en question directement les façons de faire au sein du regroupement. La contre-proposition salariale, assortie d'une durée accrue de la convention, faite par le Front commun CSN-FTQ, le 25 septembre 2005, n'a pas transité par les assemblées avant d'être présentée. Or, dans les habitudes du regroupement, une proposition d'une telle portée est toujours discutée et soumise aux assemblées. À cette occasion, les membres ont pris connaissance d'un fait accompli. Ce cas est plus d'ordre ponctuel et doit être analysé en fonction de la stratégie à cette étape de la négociation et des implications sur les alliances. Nous y

reviendrons plus loin. Bien que des tensions soient inévitables dans toute forme de négociation, le comité du bilan recommande que soit menée une réflexion sur les marges de manœuvre du comité de stratégie avant la prochaine négociation.

2.4 Stratégies de négociation

C'est un véritable casse-tête que de vouloir définir une stratégie porteuse lorsque le contexte de la négociation connaît autant de bouleversements que ceux rencontrés au cours des années qu'a duré cette « ronde » de négociation. Tout en gardant un œil sur la négociation qui piétinait, le regroupement cégep a dû composer avec des facteurs importants qui l'ont amené à revoir sa stratégie à quelques reprises : le refus de la prolongation de la convention en avril 2002, la restructuration salariale et la reconnaissance des services professionnels rendus à l'automne 2002, le changement de gouvernement au printemps 2003 et la défense du réseau collégial au printemps 2004. Le regroupement a par la suite défini un nouveau cadre stratégique en janvier 2005 et, enfin, en septembre 2005, pour favoriser l'intensification de la négociation, une stratégie de règlement final. De plus, il a fallu composer avec les aléas des alliances avec les fédérations de la CSN et les stratégies des autres centrales syndicales, sans oublier ce qui a été une trame de fond durant toutes ces années, la question de l'équité. Dans l'ensemble, les variantes et les modifications dans la stratégie ont été discutées en regroupement cégep.

Des stratégies défensives

C'est en novembre 2001 que le regroupement cégep prend connaissance d'une première *Analyse de la conjoncture et des grands enjeux de la prochaine négociation*. Toutefois, cette analyse devra être révisée dès l'hiver 2002 puisque le rejet de la proposition du Conseil du trésor de prolonger d'une année la convention vient forcer le regroupement cégep à adopter une nouvelle stratégie concernant l'harmonisation de notre calendrier de négociation avec les autres groupes des secteurs publics. Ainsi, dès le début de notre négociation, la question de l'harmonisation des calendriers des divers acteurs impliqués dans une négociation centralisée est intervenue. Ce ne fut pas la seule fois.

À l'automne 2002, les discussions sur une nouvelle échelle salariale et l'entente sur les services professionnels rendus de même que sur les démarches d'enquête sur l'équité ont été menées de pair avec l'élaboration des demandes sectorielles qui ont été déposées en février 2003. La stratégie de vouloir accélérer les négociations n'a pas été soutenue par des moyens de pression pendant l'automne suivant puisque, dans la plupart des collèges, la consultation sur les matières de table centrale, la campagne *Stoppons la démolition* de la CSN et les annonces du ministre de l'Éducation à propos du réseau collégial occupaient déjà passablement les exécutifs et les membres. De plus, après l'élection en avril d'un nouveau gouvernement et la promulgation de ses lois antisyndicales en décembre, un nouveau cadre stratégique du CCSPP était devenu nécessaire.

Des demandes sectorielles à la défense du réseau

Avec les annonces des intentions du ministre Reid de revoir la pertinence et la structure du réseau collégial, la stratégie a dû de nouveau être revue. L'urgence de négocier de nouvelles conditions de travail était mise de côté au profit de la défense de l'existence du réseau collégial. De façon plus prédominante, une stratégie des alliances les plus larges possible s'imposait de nouveau. Avec la formation de la Coalition-cégeps en décembre 2003 et avec le soutien actif du conseil fédéral de la CSN (voir le manifeste *Les cégeps, un engagement pour l'avenir*), on a établi une stratégie cherchant à concilier nos demandes sur l'alourdissement de la tâche, avec non seulement le maintien d'un réseau collégial, mais aussi l'amélioration de celui-ci. Le choix de mettre l'accent sur la défense du réseau en organisant un forum parallèle à celui du ministre de l'Éducation a été une stratégie qui a donné des résultats tangibles dans la suite des négociations, du moins sur le plan d'alliances temporaires, malgré des différends stratégiques importants, et sur celui de la résistance à la décentralisation de la négociation.

Vers une stratégie de règlement

Au début de l'automne 2004, malgré les incertitudes entourant le réseau et les votes d'accréditation dans le secteur de la santé, les quatre fédérations du secteur public de la CSN et la FTQ font une demande de médiation. Rappelons que ce processus est nécessaire selon les lois du travail au Québec pour obtenir le droit de grève, et que les délais encourus peuvent atteindre facilement trois mois. Ce cadre légal est un obstacle majeur à la portée véritable d'une grève et fait ressortir comment cette forme de médiation est très peu utile. Il faudra certainement reconsidérer cette forme de médiation. La perspective stratégique adoptée alors consistait à envoyer un message clair par rapport à la détermination des syndiqué-es du secteur public d'arriver à un règlement et ainsi à se préparer pour déclencher des journées de grève à l'hiver 2005. La CSQ ayant déjà demandé le processus de médiation au printemps 2004, la possibilité de moyens de pression conjoints du Front commun fut envisagée. Il s'agissait donc d'essayer de rétablir un rapport de forces adéquat par rapport aux politiques du gouvernement qui avaient déstabilisé le mouvement syndical.

Le regroupement cégep des 20 et 21 janvier 2005 adopte un *Cadre stratégique de la situation politique et syndicale en lien avec le réseau des cégeps*, comprenant la recherche d'un mandat de grève de trois demi-journées en concertation avec les autres organisations syndicales au collégial. Ce plan d'action était directement lié à celui du secteur public de la CSN. L'objectif de cette stratégie était d'arriver à un règlement à l'automne 2005. Toutefois, puisque les votes d'allégeance syndicale dans la santé se poursuivaient jusqu'en septembre, que la FNEEQ était placée devant un fait accompli avec la formation du Cartel FAC-FEC en décembre et puisque la CSQ décidait en mars de se retirer du Front commun en choisissant un objectif de règlement au printemps, il a bien fallu constater un phénomène de parallélisme dans les négociations des secteurs de la santé et de l'éducation. À une accentuation certaine du rythme de la négociation en éducation à l'hiver 2005 répondait un certain attentisme dans le secteur de la santé. La stratégie des alliances vivait alors ses moments les plus difficiles. La FNEEQ a tout de même pris le parti à ce moment-là de maintenir son choix stratégique d'un règlement à l'automne 2005 tout en recherchant des alliances temporaires, comme lors de la journée de grève dans tous les cégeps de la province le 25 avril. Par ailleurs, ces journées de grève du printemps,

même si elles n'ont pas obtenu un assentiment très fort de la part des membres, ont permis de démontrer la capacité de la FNEEQ d'agir de façon efficace, à l'intérieur du plan d'action de la CSN, et de souligner sa solidarité, malgré ses différends, avec les autres syndicats du secteur collégial. La portée de ces coups de semonce est difficile à évaluer, mais dans le contexte imprévisible de l'étendue des grèves étudiantes, ils ont résonné comme une musique bien orchestrée.

Avec la rentrée, en septembre, un nouveau plan d'action harmonisé est mis en place par la CSN et la FTQ qui prévoit quatre journées de grève à exercer de façon rotative par régions. La stratégie vise alors à faire pression pour qu'il y ait de véritables négociations tant à la table centrale qu'aux tables sectorielles. L'intransigeance gouvernementale par rapport à son cadre budgétaire et sa proposition d'une convention sur 6 ans et 9 mois ont amené le Front commun à faire une contre-proposition salariale dès le 23 septembre 2005. Cette contre-proposition cherchait avant tout à forcer le gouvernement à démontrer une réelle volonté d'arriver à un règlement négocié. Était-ce trop tôt dans le processus de la négociation ? Était-ce une bonne stratégie étant donné qu'aucune consultation préalable auprès des membres ne soutenait cette proposition ? La défense de cette stratégie repose sur deux constats. Il fallait, dans un premier temps, réagir au refus obstiné du gouvernement de ne pas négocier et cette contre-proposition permettait de mettre plus de pression sur le Conseil du trésor. Le deuxième constat est le lien nécessaire entre cette nouvelle proposition de règlement et les mandats de grève. La grève était d'autant plus justifiée que la révision de notre demande salariale ne trouvait pas d'écho. La FNEEQ a tenté de dégager un espace de consultation, mais a dû se rallier ensuite au calendrier du CCSPP.

Sur le plan des négociations sectorielles, toujours en septembre, une nouvelle stratégie était adoptée par la formation de deux comités techniques, ce qui suspendait les travaux de négociation : un comité sur la tâche et l'autre sur la sécurité d'emploi. Cette stratégie visait avant tout à faire reconnaître l'alourdissement de la tâche et le fait que la sécurité d'emploi n'entraînait pas de coûts significatifs. Il fallait de plus trouver une solution à l'absence de mandat de la part des négociateurs patronaux et permettre un avancement véritable dans les échanges. Au bout des deux semaines de travaux de ces sous-comités, aucun résultat tangible ne fut constaté. Une deuxième stratégie du même type était tentée en octobre avec des pourparlers exploratoires sur des matières non monétaires, excluant les ressources enseignantes, la sécurité d'emploi et l'accès à la permanence, qui ont cette fois donné quelques gains. Le 2 décembre, le regroupement cégep a donné le mandat au comité de négociation de recentrer les demandes en ciblant le facteur NES et les nombreuses préparations.

Au cours de cette négociation, de multiples facteurs, parfois concomitants, parfois temporaires ont influencé les choix stratégiques de la FNEEQ. Bien que ces stratégies aient été fondées sur des analyses contextuelles précises, et que ces analyses aient été partagées par le regroupement, il a fallu souvent réagir à un contexte changeant et à l'imprévisibilité des alliances intersyndicales, ce qui a entraîné des stratégies plurielles, à plusieurs niveaux, qui ont tenté de concilier parfois l'inconciliable. Quelle stratégie adopter, par exemple, lorsque les négociateurs patronaux n'ont pas de mandats, que les autres syndicats du même secteur vivent un autre rythme de négociation et que la majeure partie des syndiqués de la CSN sont dans un processus

d'accréditation ? La stratégie devient alors un amalgame d'intérêts diversifiés et perd de son efficacité en devenant trop défensive.

Des contraintes majeures liées à l'harmonisation, pourtant nécessaire, d'une négociation centralisée, d'une part, et à la volonté de maintenir des alliances intersyndicales fortes, d'autre part, ont rendu difficile le choix de stratégies conciliant l'appartenance à une centrale syndicale et les intérêts des alliances. Si le résultat de la négociation ne permet pas d'évaluer le succès des stratégies retenues par la FNEEQ, il faut reconnaître que ces stratégies ont été développées avec la volonté de regrouper le plus largement possible les forces du secteur public.

Stratégies liées au *Cahier des demandes* de la négociation sectorielle

Le *cahier des demandes* sectorielles a été déposé au CPNC le 25 février 2003 et il a été complété par un dépôt complémentaire en avril 2004, ce qui a porté le nombre de demandes à 103. Était-ce réaliste ? Était-ce stratégiquement mobilisant ? Il faudra répondre oui, si on tient compte du processus de consultation des assemblées générales, et pas vraiment, si on tient compte du processus de négociation. Deux remarques s'imposent dans une telle évaluation des stratégies de négociation.

Premièrement, dans cette négociation-ci, essentiellement en raison de l'attitude patronale, la priorité accordée à l'alourdissement de la tâche (en particulier au volet 1) ne s'est pas traduite concrètement dans le résultat de la négociation. Quel type de stratégie faudra-t-il développer pour venir à bout du refus obstiné de la part de la partie patronale de reconnaître l'alourdissement de la tâche ?

La deuxième remarque porte sur l'analyse des réponses, c'est-à-dire le dépôt patronal et les réactions des négociateurs patronaux, en cours de négociation. Le dépôt patronal, qualifié de « non-dépôt », et l'absence de réels mandats pour faire avancer la négociation de même que le mépris affiché par le Conseil du trésor ont certes été reçus avec une irritation et une exaspération justifiées, mais cela ne s'est pas traduit par une stratégie de négociation différente. Quelles leçons devons-nous tirer de ces années de négociation sans réels pourparlers ? Quelle stratégie faudra-t-il adopter pour exiger de véritables négociations ? Nous avons toujours cherché les solutions du côté des moyens de pression, symboliques ou massifs, mais il nous faut constater que malgré une excellente mobilisation, nous avons obtenu peu de résultats satisfaisants. Les modalités actuelles de la négociation dans le secteur public doivent être examinées.

RECOMMANDATION

QUE LA FNEEQ DEMANDE À LA CSN D'ENGAGER, BIEN AVANT LA PROCHAINE NÉGOCIATION, DANS LA MESURE DU POSSIBLE AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES, UNE RÉFLEXION IMPORTANTE CONCERNANT L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC* ET SES INCIDENCES SUR LE COURS DES NÉGOCIATIONS DEPUIS SON ENTRÉE EN VIGUEUR.

3. L'INFORMATION ET LA MOBILISATION

Information et mobilisation vont de pair. La mobilisation ne saurait être sans qu'auparavant les personnes interpellées n'aient partagé la détermination des objets à défendre, à revendiquer. Dans cette longue période qu'a été celle des négociations 2002-2005, on peut d'ores et déjà affirmer que l'information a bien circulé dans les syndicats. Elle a été abondante, pertinente et les outils utilisés pour la transmettre ont été diversifiés et efficaces. Le recours judicieux aux moyens de communication électroniques a également contribué à la fluidité de la circulation de l'information.

Du côté des médias, de nombreux événements ont été couverts, particulièrement dans les régions où il semblait plus facile de « faire la nouvelle » que dans les grands centres. Les revues de presse réalisées durant les négociations démontrent comment les diverses actions de mobilisation initiées par la FNEEQ ou la CSN avec parfois certaines coalitions, ont eu leur place dans les médias.

La volonté des enseignantes et des enseignants de cégep d'obtenir des améliorations à leurs conditions de travail et particulièrement à leur tâche a été mobilisatrice. Il faut souligner le tour de force qui a été le nôtre de réussir à maintenir une mobilisation chez nos membres sur une si longue période et avec une multiplicité d'objectifs. Pétition, manifestation, carte postale, piquetage symbolique, lettres et évidemment la grève sont parmi les actions qui ont été menées durant ces négociations. Nos membres étaient au rendez-vous, parfois peut-être avec un enthousiasme mitigé selon les événements, mais toujours dans un esprit de solidarité.

Pour illustrer la hauteur de la mobilisation, rappelons quelques campagnes qui nous ont interpellés *Pour une véritable reconnaissance de la valeur de la profession enseignante au collégial; On hausse le thon, ça va faire des vagues ! Stoppons la démolition; Les cégeps, un engagement pour l'avenir; Diplômes locaux, diplômes inégaux; La négociation à l'ordre du jour; De l'oxygène dans l'enseignement collégial.* À ceci s'ajoute un vote de grève de 4 jours qui a reçu l'appui de 97 % des membres et un ralliement à 100 %. Une première à la FNEEQ.

3.1 Information

Pour mobiliser les membres, il faut les informer et les membres mobilisés souhaitent être informés davantage. Dans une négociation, l'information et la mobilisation sont étroitement liées. Globalement, les stratégies de communication de cette négociation respectaient les recommandations du bilan de la négociation de 1998-2000.

Les outils

On peut d'emblée constater que tout au cours des négociations, la FNEEQ a pu disposer de plusieurs outils d'information et de communication utilisant des supports variés pour rejoindre les membres et la population.

Du côté des communications avec les membres, il y a eu bien sûr l'*INFO NÉGO* qui a transmis une information ponctuelle et brève et dont 33 numéros ont été diffusés depuis 2001. Bien qu'un plus court délai entre le moment de sa rédaction et de sa distribution dans les cégeps soit souhaitable, l'*INFO NÉGO* est le moyen le plus efficace pour que tous les membres reçoivent de façon régulière la même information sur l'évolution des négociations. En ce sens, il paraît essentiel de conserver cet outil sous forme « papier ».

La revue *CARNETS* a publié plusieurs articles qui ont aussi permis aux membres de suivre l'évolution des négociations et de la mobilisation sur différents dossiers. De plus, de nombreuses correspondances et communiqués ont pu aider et inspirer les syndicats locaux dans leurs échanges avec leurs membres. À cet égard, il faut souligner l'utilisation du courrier électronique qui a permis efficacité et rapidité dans la transmission de l'information.

Le site Internet de la FNEEQ a été également une source d'information. Les communiqués, documents, mémoires y étaient disponibles ainsi que les numéros de l'*INFO NÉGO*. La gestion d'un site Internet est exigeante et quotidienne. Les personnes qui le consultent souhaitent y retrouver les informations les plus récentes. L'accessibilité à un tel site doit être maintenue en tout temps et d'autant plus en période de négociations, particulièrement en ce qui a trait à tous les éléments sectoriels. Il importera de s'assurer des ressources techniques et humaines nécessaires au maintien et au développement d'un tel site.

L'excellent site Internet du Secteur public a aussi été une source d'information précieuse sur une panoplie de sujets (négociations, retraite, équité salariale, campagne *Stoppons la démolition*, etc.). La boîte à outils (logos, photos, communiqués, caricatures, etc.) qu'on y retrouvait a été utilisée par de nombreux syndicats et par notre fédération. Il faut saluer cette initiative.

La possibilité d'avoir en complément un blogue devra quant à elle être évaluée. Ce moyen de communication très en vogue pourrait sembler à première vue une stratégie intéressante pour rejoindre plus largement les membres et la population. Cependant, ce moyen de communication soulève quelques questions : s'agit-il d'un

instrument d'information ou d'un lieu de diffusion d'opinions ? Le blogue, forme de journal de bord électronique, est-il conciliable avec une structure de représentation syndicale? Quels sont les risques que le blogue devienne un lieu de diffusion d'opinions à la volée parallèle aux assemblées syndicales ?

Il n'en reste pas moins que les nouvelles technologies sont incontournables et qu'il faudra prévoir s'ajuster à quelques innovations lors des négociations de 2010, mais toujours dans le respect de la démocratie syndicale et de nos objectifs de communication.

Du côté des communications avec les médias, il faut faire la distinction entre les médias régionaux et nationaux. La couverture médiatique en région a été un succès. Les conférences de presse organisées en collaboration avec les conseils centraux ont su attirer de nombreux journalistes provenant autant des médias écrits qu'électroniques. La revue de presse produite tout au long des négociations le démontre.

Du côté des médias nationaux, la situation est plus complexe. Il est en effet difficile d'attirer les journalistes aux conférences de presse. Nous avons d'ailleurs expérimenté la tenue de conférences de presse le dimanche matin afin d'avoir une meilleure couverture. Il nous tient à coeur de sensibiliser la population aux enjeux de la négociation, mais nous sommes tributaires de l'actualité et des choix éditoriaux. Cela engendre des frustrations et parfois un sentiment d'iniquité dans le traitement des « nouvelles » qui nous concernent. De plus, le contexte délicat de la convergence ou du contrôle de l'information reste un élément auquel nous sommes confrontés. Comme en témoigne En témoignent plusieurs lettres d'opinion qui n'ont jamais été publiées et sans compter quelques épisodes plus pernicieux, comme celui de la sortie médiatique d'une étude sur la tâche de la partie patronale.

3.2 Mobilisation

« Historique », « décevante », « encourageante », « alarmante », tous les qualificatifs ont été utilisés pour caractériser la mobilisation au cours de ces années de négociation. Plusieurs formes d'action ont été proposées en fonction des divers objectifs. L'efficacité de chacune doit être analysée à la lumière des circonstances, des objectifs, de l'état d'avancement de la négociation, des impacts médiatiques et sociaux et, bien sûr, de la participation des membres. Nous ne passerons pas en revue toutes les actions, mais nous examinerons ce qui a contribué à soutenir de façon plus spécifique la négociation et les principaux combats du milieu collégial.

De la reconnaissance de la profession enseignante à la défense du réseau

À l'automne 2002, dans le cadre des négociations sur la structure salariale, une pétition *Pour une véritable reconnaissance de la valeur de la profession enseignante au collégial* obtient, en moins d'une semaine, la signature de 85 % des enseignants. Cette pétition est remise au président du Conseil du trésor d'alors, Joseph Facal, lors d'une manifestation le 5 décembre. Le succès de cette première

action représente une démonstration claire de l'appétit des membres pour obtenir de meilleures conditions de travail.

Par la suite, au printemps 2004, un an après l'élection du gouvernement Charest, d'importantes opérations de mobilisation ont lieu. Les syndicats du secteur public de la CSN tiennent une journée d'actions de visibilité le 1^{er} avril pour relancer le processus de négociation. Intitulée *On hausse le thon, ça va faire des vagues !* Cette opération permet de mettre en branle les premières actions communes dans les secteurs de la santé et de l'éducation, sur une base régionale, et de remettre en activité les structures d'échanges entre les différents syndicats des collèges.

Débutée à l'automne 2003, la campagne de la CSN *Stoppons la démolition*, avec un slogan porteur, lance un mouvement d'opposition qui obtient un bel écho avec une manifestation de 100 000 personnes le 1^{er} mai 2004, à Montréal. L'ampleur de cette mobilisation, qualifiée d'historique par plusieurs, crée un réel sentiment de force au sein du mouvement ouvrier. Toutefois, l'objectif d'une grève sociale en front commun, discutée dans les assemblées syndicales à ce moment et dont le mandat a été obtenu par la FNEEQ et par la CSN, ne se réalise pas. La démonstration de force à l'aube des négociations n'a pas lieu. C'est aussi durant cette période que le réseau collégial est mis en péril.

En avril, la diffusion du manifeste de la CSN *Les cégeps, un engagement pour l'avenir*, vient appuyer les démarches de la FNEEQ dans la préparation du forum parallèle au *Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial* du ministre Pierre Reid. Ce forum parallèle, mis sur pied par la Coalition-cégeps, connaît un vif succès autant sur le plan de la participation que sur celui de sa portée médiatique. Une pétition de plus de 60 000 signatures réclamant l'amélioration du réseau collégial montre une belle unanimité parmi les principaux acteurs du niveau collégial et illustre avec force le soutien dont jouissent les cégeps. De plus, la mobilisation de toutes les régions crée un moment fort pour la défense du réseau collégial qui a eu ses retombées ultérieures pendant la négociation. Le choix d'organiser un forum parallèle a été porteur d'un message fort faisant ressortir le caractère univoque des décisions du ministre Reid et de ses acolytes de la Fédération des cégeps. Les remises en question du ministre ont été des déclencheurs, chez plusieurs acteurs sociaux, de diverses formes de soutien au réseau collégial, en particulier dans les régions. Enfin, le discours de clôture du forum par le ministre Reid, où « quatre zones d'évolution possibles » sur sept concernent une accentuation de l'autonomie des collèges, aura renforcé, paradoxalement, la volonté générale de maintenir le réseau collégial. Cependant, l'accent mis sur la décentralisation n'annonce rien de bon pour les négociations. La valeur reconnue du réseau collégial et l'apport régional des cégeps contribuent à mener en parallèle la bataille contre la décentralisation et celle de l'avancement de notre négociation, qui se mettra en branle l'automne suivant.

Au début de l'automne 2004, la CEEC dans son rapport synthèse de l'évaluation institutionnelle prend partie pour la décentralisation de la négociation. La mobilisation autour de cet enjeu prend la forme de lettres collectives des syndicats et de la FNEEQ demandant la démission du président de la CEEC, de distribution d'autocollants et de tracts expliquant comment des « diplômes locaux » peuvent représenter des « diplômes inégaux »; elle représente un défi particulier pour réussir à articuler nos demandes de négociation avec la défense du réseau collégial. Ce slogan opposant les diplômes locaux aux diplômes nationaux a un impact positif

auprès des étudiants et des administrations locales; ces dernières, de façons divergentes certainement, ne peuvent défendre adéquatement les avantages présumés d'habiliter les collèges à décerner leurs propres diplômes et laissent voir des divergences entre les objectifs de leur fédération et leurs propres intérêts.

Au cours de la semaine du 15 au 19 novembre, appelée *Semaine du souvenir*, pour commémorer l'adoption de lois antisyndicales un an plus tôt, la CSN propose diverses activités de perturbation des lieux de travail : faire du bruit, déranger les directions dans leur travail et chiffrer des tracts, etc. Ces activités suscitent peu d'intérêt et ont peu d'impact. Il faut dire que plusieurs activités de ce type, comme le piquetage symbolique lors de la journée mondiale des enseignants, finissent par perdre leur valeur devant l'obstination de la partie patronale à ne pas négocier. Nous pouvions craindre à ce moment qu'il serait difficile de s'engager dans des moyens d'action plus lourds.

Enfin, la négociation !

Le regroupement cégep, des 17 et 18 mars 2005, constate l'obtention d'un premier mandat de grève de trois demi-journées ; 62% des membres et 68 % des syndicats votent en faveur de ce moyen de pression. Placées sous le slogan *De l'oxygène pour l'enseignement collégial*, en plus des journées de grève, diverses activités de visibilité (lettre aux directeurs sur les besoins départementaux, conférences de presse régionales, etc.) auront lieu au cours du mois d'avril. Une première demi-journée de grève a lieu le 6 avril. Certains apprécient le crescendo des moyens alors que d'autres souhaiteraient au moins une journée complète pour assurer une véritable perturbation des lieux de travail. Ajoutons que, dans certains cégeps, les étudiants tiennent des journées de grève au même moment. Cette concomitance a entraîné des discussions sur la pertinence de tenir une journée de grève dans une telle situation. Le deuxième moment d'exercice de la grève qui dure une journée complète est tenue en intersyndicale avec les syndicats du Cartel FAC-FEC.

Ces journées de grève font la démonstration de la capacité de la FNEEQ d'agir, seule et en alliances sectorielles, pour montrer son impatience face à la lenteur des négociations et sa détermination à se battre pour l'amélioration des conditions de travail de ses membres. Le message envoyé à la partie patronale en vue d'une conclusion de la négociation à l'automne est clair. Même si le plan d'action adopté plus tôt au printemps prévoyait une intensification des négociations à l'automne, avec l'objectif de conclure en décembre, plusieurs remettent en question l'opportunité de tenir des journées de grève qui n'auront pour seul effet qu'une perturbation locale sans impact sur le déroulement de la négociation. Le résultat final de la négociation peut certes laisser penser que ces journées n'ont pas atteint leurs objectifs. Mais cela a permis de mettre en valeur les revendications du milieu collégial alors que tout le secteur de la santé était encore en vote d'accréditation.

Ce sont surtout les activités proposées à la suite de ces journées de grève qui ne sont pas bien reçues par les membres : celle de la campagne des cartes postales à acheminer au ministre Jean-Marc Fournier et le port de t-shirts noirs reprenant le slogan du printemps. L'opération des cartes postales a peu d'écho dans plusieurs syndicats; est-ce l'organisation déficiente du processus d'envoi avec des

revendications passe-partout ou bien une opération trop peu médiatique? Ces moyens d'action sont-ils trop faibles à la suite d'une journée et demie de grève? Ou encore, cette opération sollicite-t-elle trop de temps et d'énergie dans un contexte où les syndicats locaux sont déjà fortement occupés?

À la session d'automne 2005, l'échéancier d'une conclusion avant la fin de l'année est toujours maintenu. Aussi, devant l'absence de véritables progrès aux tables de négociation, une nouvelle campagne est lancée : *La négo, à l'ordre du jour*. Menée conjointement avec la FEESP, une opération d'affichage des « citrons du cégep » dénonçant les conditions de travail et d'enseignement reçoit un accueil variable, certains acceptaient mal de voir leur collège tapissé de citrons alors que d'autres en apprécient l'impact visuel.

En octobre, alors que la conclusion de la négociation s'annonce pour le mois de décembre, le CCSPP travaille à l'élaboration d'un plan d'action incluant des journées de grève. Le défi est de taille : le degré de mobilisation est différent d'une fédération à l'autre ainsi qu'à la FTQ, entre autres parce que la FSSS sort d'une intense période de maraudage et que, de plus, les lois encadrant l'exercice du droit de grève sont très restrictives. D'autre part, la menace d'un décret plane. Ainsi, il ressortait que la stratégie de mobilisation ne devait pas donner au gouvernement une excuse pour ne pas conclure la négociation. C'est pourquoi la modalité retenue a été celle de journées de grèves rotatives par région.

Les assemblées générales des syndicats du regroupement cégep se prononcent à 97 % en faveur de quatre journées de grève à tenir en front commun avec la FTQ. Après les votes de ralliement, 100 % des syndicats adhèrent au plan d'action. Un tel mandat de grève ne s'était jamais vu à la FNEEQ.

Le 29 octobre, à la manifestation du Front commun CSN-FTQ qui se veut le déclenchement de l'affrontement avec le gouvernement, les directions des deux centrales syndicales annoncent en grande pompe l'obtention des mandats de grève. La manifestation n'attire toutefois pas beaucoup de participants et semble servir surtout à médiatiser le mouvement de grève à venir.

Une première vague est enclenchée du 10 novembre au 18 novembre : la réaction fut très positive autant chez les membres que dans la population. Une bonne couverture médiatique a même permis de penser que cette modalité a atteint les objectifs : le soutien de la population était palpable, les organisations régionales répondent bien et le tout donne l'impression d'un mouvement bien orchestré et prêt à résister. Avec la deuxième vague, du 23 novembre au 1^{er} décembre, un même enthousiasme anime les grévistes, mais la couverture médiatique est moins importante. Avec la troisième vague s'installe un sentiment qu'il faut faire plus pour obtenir satisfaction. Un *crescendo*, soit dans le nombre de journées, soit dans le nombre de régions impliquées en même temps, aurait peut-être pu annuler cette frustration de faire la grève de façon trop propre !

Somme toute, malgré une longue période de négociation et les divers objectifs poursuivis par les syndicats affiliés à la FNEEQ, la détermination des professeurs à obtenir un règlement avantageux sur plusieurs aspects de leur travail (tâche, salaires, etc.) a été un catalyseur pour la mobilisation. Le coup de force final du gouvernement

a ébranlé les membres, qui ont moins remis en question leurs efforts de mobilisation que dénoncé le caractère intraitable de leur vis-à-vis politique.

RECOMMANDATION

QU'UN DÉBAT DE FOND SUR L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE DANS LE CADRE DE LA *LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC* FASSE L'OBJET D'UNE RÉUNION DU REGROUPEMENT CÉGEP DÈS LA SESSION D'AUTOMNE 2007.

4. LES ALLIANCES

À l'instar des négociations précédentes, celle de 2002-2005 a été caractérisée par des divisions entre les organisations syndicales du secteur public québécois.

Au niveau sectoriel, en dépit de la politique de la main tendue pratiquée par la FNEEQ, les tentatives de collaboration sur certains dossiers se sont soldées par des échecs, puis la FAC et la FEC s'associèrent au sein d'un Cartel de négociation. Différents facteurs peuvent expliquer la création de ce Cartel, dont une réserve traditionnelle de la FAC à notre égard, les limites du syndicalisme indépendant pratiqué par cette dernière, le faible poids de la FEC au sein des fédérations représentant les professeurs de cégep ainsi que l'adoption d'un cadre stratégique différent, à laquelle la situation dans le milieu de la santé n'était pas étrangère. Si on fait abstraction d'un léger rapprochement dans les mois précédant l'imposition du décret, la concertation entre la FNEEQ d'une part et les deux autres fédérations d'autre part est demeurée limitée jusqu'à la fin. Malgré tout, la FNEEQ a tout intérêt à continuer à travailler à l'unification des organisations représentant le personnel enseignant de cégep, d'autant plus qu'une mobilisation sectorielle particulière devra bientôt avoir lieu.

Du côté de la table centrale, l'imposition par le gouvernement Charest de la fusion des accréditations syndicales dans le secteur de la santé et des services sociaux a contribué à l'éclatement du Front commun et à la création du Secrétariat intersyndical, la CSQ refusant d'attendre l'entrée en action des syndicats de ce secteur avant de tenter – vainement – de mener à terme sa négociation. Le fait que la stratégie du SISP n'ait pas porté ses fruits ne signifie pas pour autant la fin de cette coalition. Les attaques gouvernementales dont nous avons fait l'objet ces dernières années démontrent néanmoins la nécessité de continuer à viser la création des alliances les plus larges possible. La reprise du dialogue entre les organisations syndicales pourrait être favorisée par une bataille commune pour l'abrogation de la loi 43.

L'attitude du gouvernement lors de la dernière période de renouvellement des conventions collectives, des relations intersyndicales difficiles, la difficulté à tenir compte des demandes de tous les groupes lors de l'élaboration d'un plan d'action commun et les nouvelles dispositions législatives régissant les pourparlers dans le secteur de la santé et des services sociaux amènent beaucoup de syndiqués-es à remettre en question l'utilité d'une négociation centralisée. Nous croyons toutefois qu'il faut tout faire pour conserver ce mode de fonctionnement compte tenu de son fort potentiel de mobilisation et du rapport de force intéressant qu'il offre à nos membres.

La répétition, dit-on, est la mère de l'enseignement. Il nous faut cependant constater que les travailleuses et les travailleurs du secteur public n'ont pas pu tirer de leçons des redites de l'histoire. Encore une fois, leurs divisions ont exercé une influence négative sur le déroulement des négociations. On ne doit cependant pas seulement blâmer nos organisations pour cet état de choses. Le gouvernement a tout mis en œuvre pour favoriser ces dissensions et il y a en partie réussi. Pour ce dernier, plus il y a de scissions, de querelles et de groupes qui décident de faire cavalier seul au sein du milieu syndical, plus il se renforce stratégiquement. Cela s'est avéré de nouveau.

Nous aborderons la question des alliances sous trois angles : celui des alliances sectorielles, celui des alliances intersyndicales et celui de la négociation centralisée.

4.1 Les alliances sectorielles

Trois fédérations distinctes représentent le personnel enseignant du collégial : la FNEEQ (CSN), au sein de laquelle sont rassemblés environ les deux tiers des professeurs de cégep, la FEC-CSQ et la FAC, qui n'est affiliée à aucune des grandes centrales. Cette division a toujours posé un problème de fond et génère une tension d'autant plus grande que chacune cherche à obtenir un avantage stratégique pour des membres qui ne se distinguent pas sur le plan de la catégorie d'emploi. Le bilan que la FNEEQ avait dressé de sa négociation précédente soulevait ce problème ainsi que ses conséquences quant aux enjeux de celle-ci. Il suggérait une meilleure cohésion entre les trois fédérations lors des prochains pourparlers entourant le renouvellement de la convention collective. Le regroupement cégep n'a jamais cessé de croire en l'importance de bâtir de solides alliances avec la FAC et la FEC dans une perspective d'amélioration de nos conditions de travail, ce qui explique la suggestion en question ainsi que ces nombreuses propositions de « main tendue », qu'il a votées depuis l'adoption du bilan :

- « [...] adopte le canevas sur l'importance de regrouper les forces syndicales des enseignantes et des enseignants de cégeps, demande aux syndicats de faire connaître la déclaration qui sera produite auprès de leurs membres et appuie la démarche de l'exécutif de la FNEEQ à l'endroit de la FAC. » (26 et 27 avril 2001)
- « [...] mandate ses représentantes et ses représentants pour développer conjointement avec la FAC et la FEC :
 - un document d'analyse de la conjoncture sectorielle en vue des prochaines négociations pour discussion dès cet automne ;
 - trois groupes de travail sur :
 - * le financement,
 - * la tâche,
 - * la formation continue. » (23 et 24 août 2001)

- « [...] mandate ses représentantes et ses représentants pour convenir d'une entente avec le MEQ sur la question de l'habilitation et de la réussite, sur la base de la proposition transmise par le MEQ, en s'assurant que le retrait de l'habilitation soit introduit dans le projet de loi no 123, et ce, en harmonisation avec la FAC et la FEC» (7 et 8 novembre 2002)
- « [...] mandate ses représentantes et ses représentants d'inviter la FAC et la FEC-CSQ à établir une alliance sectorielle pour la négociation concernant le renouvellement des conventions collectives du personnel enseignant, incluant les éléments suivants :
 - des objectifs communs qui se traduisent concrètement dans des objets précis ;
 - la mise en place de mécanismes de concertation au plan de la négociation et de la mobilisation ;
 - le respect des différentes organisations et de leurs instances décisionnelles. » (22 octobre 2004)
- « [...] prenne acte de la constitution du Cartel de la FAC et de la FEC (CSQ) et mandate ses représentantes et ses représentants :
 - d'engager des discussions avec la FAC et la FEC sur un cadre stratégique qui tienne compte de celui élaboré en Front commun et qui réponde aux exigences de la lutte pour le maintien du réseau collégial et de la négociation pour le renouvellement des conventions collectives?;
 - de poursuivre les échanges d'information nécessaires concernant la mise en place d'une alliance sectorielle pour la négociation et la mobilisation basée sur l'approche définie dans le Cadre stratégique – Hiver 2005. » (20 et 21 janvier 2005)
- « [...] mandate ses représentantes et ses représentants :
 - de mettre en place des mécanismes réguliers permettant à la FNEEQ et au Cartel FAC-FEC(CSQ) de suivre l'évolution de leur négociation respective;
 - de chercher à coordonner les argumentations mises en valeur et les réfutations importantes des comités de négociation afin de partager, dans la mesure du possible, une même approche concernant les problématiques soulevées au cours de la négociation;
 - de prendre l'engagement politique de s'informer mutuellement de toute décision stratégique significative concernant les tables sectorielles dans un cadre permettant des discussions préalables à cet égard entre la FNEEQ et le Cartel FAC-FEC(CSQ). » (27 et 28 octobre 2005)

Bien sûr, la concertation entre la FNEEQ et les deux autres organisations syndicales demeure possible dans certaines circonstances, ce qui peut aboutir occasionnellement à des actions communes. La mobilisation à l'occasion du Forum parallèle organisé concurrentement au forum ministériel sur l'avenir de l'enseignement collégial, les 9 et 10 juin 2004, la mise sur pied de la Coalition-cégeps en réaction aux attaques combinées du gouvernement Charest, de la Fédération des cégeps et de la Fédération des commissions scolaires du Québec, ainsi que les

journées de grève exercées en simultanéité au printemps 2005 constituent quelques exemples de telles actions.

Cependant, lorsqu'il s'agit de négocier avec nos patrons, la collaboration s'avère plus difficile. En effet, les relations interfédérales, particulièrement celles entre la FNEEQ et la FAC, restent marquées par la méfiance. En cela, la situation n'a guère changé depuis la négociation 1998-2000, puisque le comité de rédaction du bilan de cette dernière était arrivé au même constat. Les blessures issues du « grand schisme » des années quatre-vingt ne se sont manifestement pas complètement cicatrisées malgré le passage du temps et le renouvellement du personnel enseignant. Par ailleurs, les diverses fédérations représentant le personnel du collégial ont développé des conceptions différentes du syndicalisme au fil des années. Par exemple la FAC a fait le choix d'un syndicalisme indépendant, ce qui rend les compromis plus difficiles entre nous dans la mesure où l'appartenance à une grande centrale demande des harmonisations entre toutes les fédérations de la CSN. De plus, l'affiliation à cette dernière nous permet un accès direct à la table centrale. Par conséquent nous ne voyons pas la pertinence de remettre en question notre adhésion à un syndicalisme multisectoriel.

Avant la mise en route de la dernière négociation, le dossier de la participation au processus ministériel de révision de programmes s'était bien conclu dans l'unité, mais sa portée plutôt réduite nous empêchait d'en tirer de grandes leçons. Toutefois, la détermination de demandes et d'objectifs communs avait été le gage du succès de cette expérience. Les tentatives de rapprochement suivantes se sont par contre soldées par des échecs.

Lors de la rentrée d'août 2001, il fut convenu par les fédérations de mettre sur pied des comités de travail en vue de préparer les demandes de négociation. Au début d'octobre 2001, après quelques rencontres, la FEC-CSQ et la FAC nous informèrent chacune par une lettre de leur volonté de suspendre leur participation aux travaux, ce qui mit fin à cette tentative d'alliance, alors qu'aucun groupe n'avait encore déterminé ses demandes. Pour expliquer cette rupture, les deux organisations invoquèrent un manque de confiance à l'égard de la FNEEQ dans le dossier de l'habilitation. Cela mit également un terme aux espoirs de régler ce dernier.

Cependant, l'épisode de la négociation de la nouvelle structure salariale à l'automne 2002 fut sans contredit le plus marquant dans l'histoire récente des relations interfédérales. En effet, la question de la rémunération constitue un élément majeur de la fonction de représentation du personnel enseignant du collégial.

En raison des désaccords entre les fédérations, entre autres quant à la catégorie d'emploi dont devaient faire partie les professeurs de cégep dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale, chacune d'elles disposait de sa propre table de négociation avec le Conseil du trésor. Malgré ces divergences, les trois organisations ont convenu d'un mécanisme d'échange d'information durant leurs travaux respectifs sur la structure salariale, afin de présenter, dans le contexte, un front le plus uni possible.

Toutefois, dans le dernier droit, ce mécanisme n'a pas résisté lorsque la FAC a proposé une alliance à trois allant au-delà du mécanisme d'échange. Compte tenu de l'absence d'approche et de demandes communes avec la FEC (CSQ), nous écartions une telle possibilité et souhaitons nous en tenir au mécanisme d'information. Par

contre, nous avons proposé à la FAC de constituer une alliance semblable, mais à deux, basée sur une valorisation de la profession enseignante au collégial. La direction d'alors a refusé, n'étant vraisemblablement pas prête ou ne voulant pas faire bloc avec la FNEEQ!

Nous avons par la suite conclu une entente qui confirme que notre profession appartient à l'enseignement supérieur et est distincte de ce qu'on retrouve aux niveaux primaire et secondaire. L'entente fut alors dénoncée par les deux autres fédérations, qui entreprirent une campagne d'envergure, syndicalement discutable, pour empêcher l'adoption par les assemblées des syndicats affiliés à la FNEEQ de l'entente conclue. Celle-ci fut néanmoins largement entérinée par les assemblées. La FAC et la FEC (CSQ) ont alors constitué une alliance pour obtenir du Conseil du trésor un nouvel accord. Toutefois, la FEC (CSQ) a rompu cette alliance et a conclu seule, en mars 2003, une entente semblable à la nôtre. Les négociations de la FAC avec le Conseil du trésor, quant à elles, n'ont abouti que deux ans plus tard.

Compte tenu de l'état de nos relations avec les deux autres fédérations, nous comptions par la suite reprendre le dialogue par l'entremise de la Coalition-cégeps. En octobre 2004, la FNEEQ a donc invité la FAC et à la FEC à former une alliance pour mieux défendre leurs revendications communes dans le cadre de la négociation sectorielle. Bien que cette dernière fût entamée depuis plus de 19 mois, la situation demeurait au point mort. Des rapprochements demeuraient donc encore possibles.

C'est à la suite de cette invitation que nous avons appris le projet de constitution d'un Cartel entre la FEC (CSQ) et la FAC. Ce dernier comprenait une structure décisionnelle commune à la pluralité des voix pour la négociation sectorielle et une place pour la FAC aux instances de la CSQ, ce qui permettait une participation aux travaux de cette dernière à la table centrale. Il a été annoncé officiellement par une conférence de presse le 14 décembre 2004.

Pour la FNEEQ, un certain nombre de constats s'imposaient. Premièrement, la formation du Cartel mettait en lumière les limites non avouées du syndicalisme indépendant. En effet, elle démontrait en quelque sorte qu'une organisation comme la FAC ne peut offrir un cadre suffisant pour traiter l'ensemble des objets associés à la négociation des conditions de travail des membres qu'elle représente. Sans affiliation à une centrale, elle confine ses enseignantes et ses enseignants à l'isolement. Ensuite, une stratégie visant à obtenir un règlement sectoriel pour le printemps était étrangère, selon nous, aux intérêts du personnel enseignant du collégial et des salarié-es du secteur public. Elle rendait à coup sûr plus difficile un partage des perspectives entre la FNEEQ et le Cartel. Enfin, ce dernier affaiblissait considérablement l'établissement d'un front unifié des fédérations syndicales enseignantes en présentant au gouvernement une alternative aux propositions de la FNEEQ. Les tentatives d'harmonisation des positions de négociation dans l'enseignement collégial devenaient par le fait même encore plus ardues. En outre, les arbitrages que la FEC (CSQ) et la FAC avaient déjà opérés entre elles rendaient leurs positions difficilement perméables à tout compromis supplémentaire avec la FNEEQ.

Malgré tout, à sa réunion régulière des 20 et 21 janvier 2005, le regroupement cégep a adopté une recommandation pour entreprendre une démarche visant la mise en place d'une approche plus unifiée des orientations et des actions des trois fédérations

dans les négociations. Aux yeux de la FNEEQ, les annonces ministérielles accentuant le développement inégal des cégeps et les besoins pressants de nos membres en vue d'améliorer leurs conditions de travail commandaient de rassembler le plus possible les forces enseignantes du collégial sur le plan de la négociation comme sur celui des activités de mobilisation. En outre, toutes les fédérations syndicales enseignantes envisageaient de tenir des consultations sur un mandat de grève durant la session. Avec la constitution du Cartel et l'harmonisation opérée entre la FAC et la FEC-CSQ, il apparaissait impraticable de viser la mise en place d'une table commune de négociation avec le comité patronal de négociations des collèges (CPNC). C'est pourquoi la FNEEQ proposait plutôt de rechercher la mise en place de mécanismes d'harmonisation et de coordination de la négociation et de la mobilisation, ce qui exigeait d'abord de s'assurer de l'établissement d'un processus d'échange et d'information aux niveaux de la direction des fédérations, des porte-parole et des équipes de négociation.

Des échanges eurent bien lieu pendant un certain temps, ce qui permit, entre autres, la tenue d'une journée conjointe de grève au printemps 2005, mais ils furent interrompus par la suite, alors que le Cartel tentait vainement de conclure seul une entente avec le CPNC avant le début de l'été. Cet échec ayant amené le Cartel à redéfinir ses orientations stratégiques, et la FNEEQ croyant toujours à la nécessité de présenter le front le plus uni possible devant un même comité patronal, cette dernière proposa en octobre 2005 de relancer le mécanisme de partage d'informations. Le rapprochement qui s'ensuivit tint le coup jusqu'à la fatidique nuit du 14 au 15 décembre 2005, lorsque la FNEEQ apprit après coup que le Cartel avait accepté l'entente de principe qu'il avait, tout comme notre fédération, auparavant rejetée.

Comme nous le mentionnions au début de ce chapitre, l'histoire s'est répétée. Une fois de plus, les trois organisations représentant les enseignantes et les enseignants de cégep n'ont pas su se concerter avant l'élaboration de leurs revendications, elles ont été incapables de s'entendre sur une stratégie de négociation commune, et le CPNC a sans doute profité de leurs divisions.

À la lumière de l'expérience de négociation sectorielle que nous avons vécue et de la constitution du Cartel FAC-FEC(CSQ), quelle ligne de conduite devons-nous adopter dorénavant en ce qui a trait aux alliances sectorielles?

L'association de la FAC et de la FEC dans le cadre d'une négociation conjointe doit être analysée en lien avec la question des divisions intersyndicales dans le secteur public, en particulier entre la CSQ et la CSN, dont nous traiterons dans la section suivante. Pendant toute la durée des relations que nous avons entretenues avec le Cartel, ce dernier a exprimé un sentiment de défaitisme quant à la situation dans le milieu de la santé et des services sociaux, et ce, de plusieurs façons. Nous avons tenté de combattre cet état d'esprit en faisant preuve d'une ouverture qui ne s'est jamais démentie. Rappelons de plus que la formation du Cartel a été une opération qui s'est réalisée à l'insu de la FNEEQ et qu'elle servait entre autres à créer un pôle distinct de celle-ci dans l'enseignement collégial.

Il est toutefois important de noter que les considérations ayant mené à la constitution du Cartel tirent leur origine d'une situation réelle au niveau sectoriel, c'est-à-dire la crise causée par le manque de perspectives dans la pratique par la FAC

du syndicalisme indépendant (dont nous avons déjà parlé un peu plus haut), combinée avec l'effort de la FEC pour de son statut très minoritaire au sein des fédérations de professeurs de cégep.

Avec le recul, on peut trouver singulier que la FAC n'ait pas eu d'autre choix que d'envisager une union avec la FEC. En cherchant à trouver à la CSQ un cadre non contraignant d'action, cette fédération fait peut-être l'économie d'une authentique remise en question de son autonomie. Bien qu'au bout du compte, en dépit de l'assouplissement par la centrale de ses règles d'affiliation, elle n'ait pas joint la CSQ, et ce, malgré la volonté de nombre de membres de sa direction, cela ne veut pas dire que la FAC a réussi à se donner une orientation politique réellement indépendante de celle des autres groupes syndicaux. Au contraire, elle a plutôt approfondi son sentiment d'impuissance et aggravé la crise qui la secoue.

Nous croyons qu'il n'est pas dans l'intérêt de la FNEEQ de laisser une telle situation se reproduire. En outre, malgré les affinités qui ont toujours existé entre la FEC et la FAC, nous pouvons partager avec nombre de syndicats affiliés à cette dernière la volonté de bâtir une organisation unifiée regroupant l'ensemble du personnel enseignant de cégep. De ce point de vue, nous aurons toujours intérêt à constituer des alliances interfédérales permettant d'effectuer des représentations communes susceptibles d'améliorer le sort de ce personnel sans remettre en question nos perspectives stratégiques intersectorielles lors des périodes de négociation. L'éventualité d'une mobilisation sectorielle particulière durant la prochaine période devrait nous conduire vers une stratégie d'alliance avec la FAC et la FEC qui témoigne de l'échec de l'expérience du Cartel et confirme le rôle de premier plan que joue la FNEEQ pour les professeurs de cégep.

4.2 Les alliances intersectorielles

Si l'établissement d'une alliance entre des fédérations représentant une seule et même catégorie d'employé-es du secteur public dans le cadre de la négociation sectorielle s'avère difficile, la création d'un front commun entre les grandes centrales syndicales, au sein desquelles sont regroupés des travailleuses et de travailleurs exerçant différentes professions, l'est encore davantage. Le bilan dressé par la FNEEQ de la négociation 1998-2000²² donne d'ailleurs un excellent aperçu des difficultés liées à la mise sur pied et au maintien de ce type de coalition. À ces difficultés se sont ajoutés, lors de la dernière négociation, l'attitude particulièrement intransigeante du gouvernement Charest face aux syndicats, sa remise en question du caractère public des services ainsi que les nombreux problèmes engendrés par la fusion des unités d'accréditation dans le secteur de la santé et des services sociaux imposée par la loi 30, dont des tensions entre les centrales en raison du « maraudage » et les moyens de pression retardés en raison de l'échelonnement du processus de fusion. Ce contexte particulier a très certainement contribué à l'éclatement du Front commun CSQ-CSN-FTQ, comme nous le verrons plus loin.

En raison de la prolongation de la convention collective à laquelle les centrales syndicales ont consenti dans le cadre du processus de règlement de l'équité salariale, les négociations de table centrale se sont amorcées un an plus tard que prévu, soit en 2003. Le Front commun, alors composé de la CSQ, de la CSN et de la FTQ, a déposé

ses demandes, qui comprenaient des augmentations salariales de 12,5% sur trois ans, le 15 décembre de cette année-là. À peu près au même moment, le gouvernement libéral utilisa la procédure du bâillon pour faire adopter plusieurs projets de loi controversés, dont celui concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales.

Ce geste eut de lourdes conséquences sur le Front commun. Les votes liés à la réorganisation syndicale imposée par la loi 30 ne devaient prendre fin, pour la plupart, qu'à l'été 2005. Par conséquent, pour la CSN et la FTQ, dont un grand nombre de membres travaillent dans le réseau de la santé et des services sociaux, l'automne 2005 apparaissait donc la période la plus propice pour la conclusion d'un règlement global de la négociation du secteur public. La CSQ, surtout présente dans le milieu de l'éducation, ne souscrivait pas à un tel cadre stratégique.

Le 18 février 2005, on apprit que la CSQ s'apprêtait à quitter le Front commun pour former le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) avec le SFPQ et le SPGQ. La création du SISP fut annoncée officiellement le 1^{er} mars suivant. Quant à son plan d'action, qui comprenait un certain nombre de journées de grève, il s'inscrivait clairement dans la perspective d'une entente au printemps. Dans le but de faire aboutir les négociations, le Secrétariat réduisit ses demandes salariales à des augmentations de 12,5% sur six ans qui excluaient l'équité salariale. Malgré tout, la présidente du Conseil du trésor, Monique Jérôme-Forget, demeura inflexible quant à son cadre de règlement financier, qui limitait à 12,6 % l'augmentation du coût global de la rémunération des employé-es de l'État, équité salariale comprise. Le 17 juin, elle décida de suspendre les pourparlers.

De leur côté, la CSN et la FTQ décidèrent de continuer à travailler en front commun malgré la défection de la CSQ. Le 23 septembre 2005, elles posèrent un geste sans précédent dans l'histoire des négociations du secteur public en déposant au négociateur du gouvernement une contre-proposition dans laquelle elles demandaient des augmentations salariales de 13,5% sur cinq ans et demi. Cette contre-proposition a suscité une vive réaction de la part de la présidente du Conseil du trésor, celle-ci déclarant aux syndicats qu'ils étaient passés de la planète Mars à la Lune et qu'il était temps qu'ils reviennent sur Terre.

Le Conseil du trésor ne manifesta guère plus d'empressement à négocier les autres matières faisant l'objet de discussions à la table centrale. Les pourparlers tardèrent énormément à se mettre en branle, les rencontres furent peu fréquentes et les représentants patronaux firent la sourde oreille à la plupart de nos demandes. Rien ne semblait pouvoir forcer le gouvernement Charest à faire preuve d'ouverture à l'égard des travailleuses et des travailleurs du secteur public. On connaît d'ailleurs la fin de l'histoire.

Compte tenu de ce que nous avons vécu, y a-t-il nécessité de constituer de nouveau un front commun en vue de la prochaine négociation?

La division la plus importante demeure celle qui a vu la CSQ quitter le Front commun pour créer le Secrétariat intersyndical en compagnie des professionnels du gouvernement, des fonctionnaires provinciaux et, plus récemment, des infirmières (FIIQ), qui ont en outre modifié l'appellation de leur organisation en Fédération interprofessionnelle (FIP) de la santé afin d'y attirer des travailleuses et travailleurs

d'autres catégories d'emploi de ce secteur. Par ailleurs, l'Association des professionnels et des techniciens de la santé (APTS) poursuit des discussions de ralliement auprès du Secrétariat ainsi que des échanges avec la FIP.

Vraisemblablement, lors de la prochaine période de négociation, toutes ces organisations seront coordonnées sans que le Secrétariat ne puisse véritablement se transformer en authentique confédération syndicale, autrement dit tout en faisant l'économie des réflexions et des compromis qu'implique nécessairement la constitution d'un tel type de regroupement. Cela dit, l'espace que prendra cette coalition lorsque viendra le temps de renouveler nos conventions collectives ne diminuera pas.

Il nous faut absolument éviter de se retrouver dans un tel contexte à l'avenir. Néanmoins, il pourrait en être ainsi si aucun effort n'est tenté pour renouer les alliances les plus authentiques possible dans le secteur public. Or, les événements qui sont advenus durant la dernière période de négociation ont constitué un point de rupture si important dans l'histoire des relations syndicales qu'ils nous amènent à considérer qu'il ne sera dorénavant plus possible d'envisager la constitution d'un front commun CSN-FTQ-CSQ à partir des rapprochements traditionnellement opérés par le passé, même si ceux-ci ne se sont pas toujours concrétisés de la manière la plus harmonieuse. Il faut plutôt chercher à trouver le chemin qui mènera réellement à la formation d'une coalition intersyndicale où seront représentés les travailleuses et les travailleurs de l'ensemble des catégories d'emploi du secteur public. Le fait que le décret vise toutes les organisations de manière équivalente doit servir de levier pour engager une bataille commune.

4.3 La négociation centralisée

Est-il encore souhaitable de chercher à maintenir un processus de négociation centralisée?

Les derniers pourparlers n'ont pas seulement été le théâtre d'une division importante au sein du mouvement syndical, ils se sont aussi caractérisés par une désynchronisation plus importante que jamais entre les secteurs de l'éducation et de la santé. Par le passé, il nous est arrivé de constater que les travailleuses et les travailleurs de chacun de ces secteurs privilégiaient une approche différente. Cependant, cette fois-ci, l'écart a été particulièrement marqué, ce qui a rendu plus difficile la concertation en front commun. Sur ce point, il faut dire que le gouvernement avait mis la table à son avantage en forçant les unités d'accréditation du milieu de la santé et des services sociaux à se réorganiser. Malheureusement, la CSQ a cru y voir une ouverture pour mener seule sa négociation, avec le résultat que l'on sait.

Tout le nœud du différend entre les organisations quant au cadre stratégique a résidé dans cette difficulté énorme à faire coïncider les aspirations légitimes, à la base des préoccupations des différentes catégories d'emploi, avec la concertation intersectorielle nécessaire pour faire face à un État qui est l'unique employeur et qui sait exploiter toutes nos failles.

Le regroupement cégep a clairement pris parti pour une stratégie basée sur la concertation la plus large possible et favorisant des négociations coordonnées pour l'ensemble des secteurs public et parapublic. Nous avons milité et agi tout autant pour défendre nos intérêts propres que pour appuyer une jonction avec nos camarades de la santé. Au bout du compte, nous croyons avoir contribué à offrir un cadre de mobilisation étendu, le plus susceptible d'influencer les conclusions des négociations. Rétrospectivement, il est clair que l'intransigeance du gouvernement Charest ne justifiait pas la décision du Secrétariat intersyndical d'agir au printemps 2005 dans le but d'en arriver à une entente indépendamment des syndicats du milieu de la santé. Au contraire, ce sont les organisations regroupées au sein du Front commun CSN-FTQ qui ont finalement mis le gouvernement Charest au défi de conclure la négociation.

Tout au long de cette négociation, nous avons été dans l'obligation de nous adapter à des conjonctures sur lesquelles nous ne pouvions avoir de prise compte tenu de notre importance relative par rapport à l'ensemble des employé-es de l'État. Malgré ce constat, il importe de rappeler toute l'importance de nous coordonner, dans une perspective de pourparlers centralisés, non seulement avec les autres fédérations de la CSN, mais avec le plus grand nombre possible de groupes dans le secteur public.

Les événements qui ont marqué le dernier processus de renouvellement de nos conventions collectives concourent énormément à renforcer le défaitisme et la tendance à remettre en question l'utilité d'une négociation centralisée avec l'État. Les orientations politiques adoptées par les différents gouvernements ces dernières années ainsi que les tendances observables dans les différents ministères nous poussent de plus en plus dans cette direction.

Parallèlement, les crises successives liées aux relations intersyndicales, le ralentissement du rythme des discussions, la difficulté à élaborer un plan d'action commun tenant compte des nombreuses demandes de chacun des groupes, et le sentiment d'impuissance issu de la fin singulière des derniers pourparlers sont autant de facteurs qui incitent les membres des syndicats à remettre en question le modèle traditionnel de négociation avec le gouvernement. De plus, les nouvelles dispositions législatives accentuant le caractère local des discussions dans le milieu de la santé et des services sociaux vont faire diminuer encore davantage l'intérêt pour des pourparlers centralisés. Dans un tel contexte, nous ne pouvons nous permettre de relâcher la vigilance dont nous faisons preuve pour éviter les déchirements entre les secteurs de l'éducation et de la santé.

Nous devons craindre une tentative plus importante de décentralisation des pourparlers avec le secteur public, et ce, probablement dès la prochaine période de renouvellement de nos conventions collectives. Déjà, au Conseil du trésor, des études se poursuivent pour examiner d'autres modèles de négociation. Même si nous devons reconnaître que le mode de fonctionnement actuel comporte des difficultés, il nous faut protéger cet outil essentiel de mobilisation sociale, qui constitue toujours un puissant levier dans notre lutte pour l'amélioration de nos conditions de travail.

Même si nous maintenons un parti pris ferme contre le démantèlement du modèle de négociation nationale, les nouvelles réalités dont nous venons de parler doivent aussi nous amener à concevoir une stratégie de mobilisation sectorielle qui puisse être mise en œuvre entre les périodes de négociation. L'allongement de la durée de la

convention collective et l'importance d'accorder une attention particulière à certains enjeux nationaux relatifs aux conditions de travail des enseignantes et des enseignants de cégep sont également des facteurs qui nous poussent à porter une attention accrue à l'élaboration d'une telle stratégie.

RECOMMANDATIONS

QUE LE REGROUPEMENT CÉGEP RÉAFFIRME SON ATTACHEMENT AU MAINTIEN DU CADRE DE NÉGOCIATION CENTRALISÉE (INTERSECTORIELLE ET INTERSYNDICALE).

QUE LE REGROUPEMENT CÉGEP RÉAFFIRME SON ADHÉSION AUX ALLIANCES LES PLUS LARGES POSSIBLE EN VUE DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC ET DEMANDE À LA CSN UNE ANALYSE SUR LA FAÇON DE CRÉER LES CONDITIONS QUI RENDENT POSSIBLES, POUR LES PROCHAINES NÉGOCIATIONS, LA COORDINATION DE L'ENSEMBLE DES GROUPES SYNDICAUX DU SECTEUR PUBLIC.

QUE LE REGROUPEMENT CÉGEP ÉLABORE UNE STRATÉGIE DE MOBILISATION SECTORIELLE ENTRE LES PÉRIODES DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC SUR DES ENJEUX CIBLÉS, LIÉS À L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL.

5. LES PERSPECTIVES À COURT TERME

Lors de la négociation qui s'est terminée en décembre 1999, la volonté exprimée par le regroupement et les orientations qui ont marqué son action par la suite se sont traduites par une mise en branle sans délai de la préparation de la « ronde » suivante de négociation. Nous nous sommes donc retrouvés au printemps 2001 avec la constitution du comité de négociation et de mobilisation, et la consultation sur le *Cahier de demandes* s'est effectuée dès l'automne suivant. Il n'en sera pas ainsi pour la prochaine négociation étant donné qu'en vertu du décret, la convention collective ne viendra à échéance qu'en 2010. D'ici là, bien des événements peuvent se produire sur la scène politique et changer la donne, notamment la tenue d'élections. Certains sont hors de notre contrôle, d'autres dépendent de nous, c'est-à-dire qu'il nous revient de créer l'événement.

Le défi à court et à moyen termes est de continuer à faire valoir les besoins du réseau et nos intérêts en tant qu'enseignantes et qu'enseignants malgré un arsenal répressif important qui limite l'application de moyens de pression et prévoit même des sanctions en cas de perturbation, ralentissement, voire altération des activités « normales ».

Un certain nombre de perspectives se développent dans la conjoncture postdécret. Ainsi, un an après celui-ci, c'est moins la mécanique de la prochaine négociation qui

nous préoccupe, même s'il importe de s'y pencher dès à présent, que la conduite à tenir d'ici là.

Les propositions à cet égard dépassent le cadre du bilan de cette négociation avortée. La réflexion sur les perspectives immédiates doit être menée de façon indépendante. Il ne relève pas du comité du bilan de développer cette réflexion et les orientations politiques qu'elle suscitera.

Nonobstant ces remarques, nous pouvons constater qu'un certain nombre d'initiatives ont été prises depuis janvier 2006 et que des travaux qui ouvrent certains horizons sont en cours.

La contestation juridique de la loi 43

La loi spéciale, d'une certaine façon, frappe les travailleuses et les travailleurs en général car, le gouvernement envoie ainsi un message à l'effet qu'il est justifié, même si la santé ou la sécurité des citoyens ne sont pas menacées, de retirer le droit de négocier et d'imposer des mesures particulièrement répressives.

Une action en nullité a été déposée par le service juridique de la CSN sur la base d'arguments selon lesquels cette loi viole la liberté d'association, la liberté d'expression en vertu des chartes québécoise et canadienne, de même que le droit international en matière de travail, qui consacre que le droit d'association comprend les droits de négociation et de grève.

Si cette démarche est nécessaire, voire incontournable, elle est aussi laborieuse et peut parfois exiger plusieurs années avant qu'on puisse en constater les résultats. La contestation de la loi 111 en est une démonstration, puisqu'elle a trouvé un aboutissement en notre faveur quelque vingt ans plus tard. Toutefois, les tribulations de l'Association des médecins spécialistes du Québec, qui s'est vu administrer la même médecine, à savoir une loi spéciale semblable, pourraient avoir pour nous des conséquences intéressantes compte tenu du retrait de celle-ci par le gouvernement.

Il est possible aussi que la contestation de la loi donne des résultats plus rapidement qu'on ne le pense, auquel cas l'abrogation complète de celle-ci pourrait avoir pour conséquence une reprise de la négociation.

RECOMMANDATION

QUE LE REGROUPEMENT CÉGEP PARTICIPE ACTIVEMENT À TOUTE ACTION VISANT L'ABROGATION DE LA LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC. (LOI 43)

La campagne d'éducation politique

La campagne de sensibilisation politique, inscrite dans le plan d'action plus global de la CSN, est une initiative sectorielle qui a été adoptée par le regroupement à la fois comme geste de protestation contre la loi 43, et comme acte de dénonciation des discours récurrents qui ont servi à justifier les politiques et les agissements du gouvernement en place ainsi que, plus généralement, des adeptes « du moins d'État ». Elle se veut ainsi un instrument de sensibilisation à un discours alternatif.

La campagne est toujours en cours et les syndicats contribuent largement à en faire un succès. Si on ne peut attendre d'une telle opération qu'elle change le contexte sociopolitique de façon spectaculaire, elle compte parmi les instruments dont nous nous dotons pour lever le bâillon qu'on veut nous imposer.

Le comité paritaire sur la profession enseignante de l'Annexe VII-4

L'entente prévoit la formation d'un comité paritaire dont le mandat est d'analyser la pratique actuelle de la profession enseignante, notamment les paramètres de la charge individuelle (CI), et d'étudier les impacts des technologies de l'information et des communications (T.I.C.) sur la tâche d'enseignement. Cette idée d'un comité a été proposée par la partie patronale lors du blitz entre le CPNC et le Cartel FAC-FEC(CSQ) au printemps 2005. Il n'a pas été proposé en cours de négociation à la FNEEQ. S'il n'était pas dans notre intention de reporter les discussions sur la tâche après les négociations, cet article apparu dans l'entente « forcée » permet de relancer nos préoccupations sur ce dossier avec la partie patronale.

Les travaux sont en cours. On prévoit une étape où les syndicats et les directions seront interpellés afin de se prononcer sur un portrait de la profession enseignante actuelle préparé par le comité paritaire. Les modalités de même que la teneur du document ne sont pas encore convenues. Mais on peut penser que cela se fera cette session-ci.

Les contributions et la mobilisation locales des membres seront des plus importantes pour la suite des travaux.

RECOMMANDATION

QUE LE REGROUPEMENT CÉGEP INVITE SES SYNDICATS À PARTICIPER ACTIVEMENT À LA CONSULTATION PORTANT SUR LA VALIDATION ET LA COMPLÉTION D'UN PORTRAIT PRÉPARÉ PAR LE COMITÉ PARITAIRE SUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE.

Vie syndicale

Cette négociation, à l'instar d'autres par le passé, nous amène à nous questionner sur le processus de renouvellement des conventions collectives. Nous faisons face à un gouvernement qui pense avoir atteint ses objectifs en tentant de déstabiliser et de faire taire l'opposition à son entreprise de démantèlement des services publics. Le dénigrement de celles et ceux qui y oeuvrent s'inscrit dans l'opération. C'est une

vision à courte vue que de croire qu'il peut, d'un simple coup de loi spéciale, museler des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs des différentes catégories d'emploi des secteurs public et parapublic. Si, dans le contexte, il coûte cher d'envisager des moyens d'action, particulièrement s'ils sont isolés et ponctuels, la recherche d'une plus grande solidarité doit l'emporter sur la résignation et permettre de développer des stratégies qui auront raison des politiciens et de leurs lobbys lesquels cherchent à gouverner par la crainte, l'intimidation et le mépris.

Dans le réseau collégial, comme ailleurs, le personnel enseignant est en renouvellement. Plusieurs enseignantes et enseignants n'ont pas vécu les tribulations passées, d'où l'importance de nous doter rapidement de moyens pour assurer une relève dynamique, consciente des enjeux d'une négociation avec un État employeur.

RECOMMANDATIONS

QUE DES MOYENS SOIENT DÉVELOPPÉS POUR DYNAMISER LA VIE SYNDICALE EN VUE DES PROCHAINES NÉGOCIATIONS EN APPORTANT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'INTÉGRATION DES NOUVELLES ET DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS.

QUE LE COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DE MOBILISATION ORGANISE UNE SESSION DE FORMATION À L'AUBE DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION SUR LE PROCESSUS RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Conclusion

Quatre années après la mise en branle des activités liées à la négociation – de 2001 à la fin 2005 –, le résultat final se solde par une imposition par décret de certaines de nos conditions de travail, une entente en partie signée sous la menace et l'imposition d'un arsenal de mesures répressives. Le gouvernement a abusé de la situation où l'État est à la fois employeur et législateur. Il a décidé unilatéralement qu'il n'y avait plus de discussions : c'était à prendre ou à laisser. C'est un dur coup porté aux relations de travail dans les secteurs public et parapublic.

Il n'est pas surprenant, dans ces conditions, que le résultat soit insatisfaisant : un pouvoir d'achat érodé, une tâche tout aussi lourde, un mécanisme de sécurité d'emploi mis à mal, une hausse probable de la précarité. Qu'aurait-il fallu pour faire fléchir ce gouvernement? La question reste ouverte.

Les demandes de négociation sont fondées sur des problèmes vécus. Les dernières ressources ajoutées au réseau l'ont été en 1990 : 400 ETC injectés dans la foulée des travaux d'un comité paritaire d'étude sur la tâche formé à la suite de la « ronde » de négociation 1987-1989. Et cela, faut-il le rappeler, après qu'il y ait eu, au début des années 1980, décret de nos conditions de travail : nous avons alors subi une augmentation de tâche de l'ordre de 13% de même qu'une importante perte salariale.

Ce sont près de 1200 ETC qui ont été supprimés. Avec la réforme et les différents changements qu'a connus le réseau, qui ont eu comme conséquence une importante augmentation de la tâche enseignante, les problèmes n'ont eu de cesse de prendre de l'ampleur. Rien d'étonnant à ce que l'épisode de la prolongation ait eu l'effet d'un boulet dans la mare. Nous étions prêts. Et nous devons l'être encore.

Recommandations

2. LA NÉGOCIATION

Que le FNEEQ organise, le plus rapidement possible à l'aube de la prochaine négociation, une rencontre en regroupement cégep permettant de faire un débat de fond afin de dégager une vision commune des enjeux pour la prochaine ronde de négociation.

Qu'avant la consultation sur le *Cahier de demandes* dans les assemblées générale, le comité de négociation et de mobilisation procède à une évaluation et à une harmonisation des demandes et que le résultat soit adopté par le regroupement.

Qu'une réflexion sur les marges de manœuvre du comité de stratégie soit menée avant la prochaine négociation.

Que la FNEEQ demande à la CSN d'engager, bien avant la prochaine négociation, dans la mesure du possible avec les autres organisations syndicales, une réflexion importante concernant l'application de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et ses incidences sur le cours des négociations depuis son entrée en vigueur.

3. INFORMATION ET MOBILISATION

Qu'un débat de fond sur l'exercice du droit de grève dans le cadre de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* fasse l'objet d'une réunion du regroupement cégep dès la session d'automne 2007.

Que le regroupement cégep réaffirme son attachement au maintien du cadre de négociation centralisée (intersectorielle et intersyndicale).

Que le regroupement cégep réaffirme son adhésion aux alliances les plus larges possible en vue de la prochaine négociation du secteur public et demande à la CSN une analyse sur la façon de créer les conditions qui rendent possibles, pour les prochaines négociations, la coordination de l'ensemble des groupes syndicaux du secteur public.

Que le regroupement cégep élabore une stratégie de mobilisation sectorielle entre les périodes de négociation du secteur public sur des enjeux ciblés, liés à l'enseignement collégial.

5. LES PERSPECTIVES À COURT TERME

Que le regroupement cégep participe activement à toute action visant l'abrogation de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*. (Loi 43).

Que le regroupement cégep invite ses syndicats à participer activement à la consultation portant sur la validation et la complétion d'un portrait préparé par le comité paritaire sur la profession enseignante.

Que des moyens soient développés pour dynamiser la vie syndicale en vue des prochaines négociations en apportant une attention particulière à l'intégration des nouvelles et des nouveaux enseignants.

Que le comité de négociation et de mobilisation organise une session de formation à l'aube de la prochaine négociation sur le processus renouvellement de la convention collective.

Annexe 1 : Dates importantes

Mai 2001 :	Élection du comité de négociation
Automne 2002 :	Tournée des assemblées pour préparer le <i>Cahier de demandes</i>
Décembre 2002 :	Entente sur les services professionnels rendus et la structure salariale
Février 2003	Dépôt du <i>Cahier de demandes</i> sectorielles syndical à la table CPNC
14 Avril 2003	Élection du Parti libéral du Québec
Mai 2003	Demande de 2% pour l'année de prolongation des conventions, 2003-2004, sans contrepartie.
Automne 2003	Consultation sur les demandes de table centrale harmonisées entre la CSN, la CSQ et la FTQ.
2 Février 2004	Dépôt patronal à la table CPNC
Mars 2004	Réponse positive concernant notre demande de 2%
Septembre 2004	Demande de médiation
Janvier 2005	Formation du Cartel FAC-FEC (CSQ) à l'insu de la FNEEQ
Mars 2005	Retrait de la CSQ du Front commun
Printemps 2005	Grève étudiante Application du mandat d'une journée et demie de grève par les enseignantes et les enseignants de cégep
Automne 2005	Dépôt des demandes patronales 8% d'augmentation pour une période de plus de 6 ans, un gel salarial pour les 2 premières années et 2% par la suite, la convention se terminant la 30 juin 2009.
Septembre 2005 :	Annonce d'un plan d'action du Front commun CSN-FTQ. Contre proposition salariale : 13,5% en incluant l'effet cumulatif, alors que le gouvernement offre 8% sur 6 ans et 9 mois. 13 décembre Début du blitz de négociation
15 décembre	Décret.

Annexe 2 : Cadre légal

La négociation des secteurs public et parapublic au Québec est essentiellement régie par deux lois, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* et le *Code du travail*. Ces deux lois balisent de façon très serrée le déroulement de la négociation et les gestes posés par chacun des acteurs. Dans d'autres secteurs, d'autres lois s'appliquent comme la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux*.

La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic prévoit la création et la composition de tous les comités patronaux de négociation, dont le CPNC, vis-à-vis de la FNEEQ pour les dispositions nationales de la convention collective. Le CPNC est composé de représentantes et de représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi que de la Fédération des cégeps. Nous savons que chaque groupe représenté au CPNC a un droit de veto sur certains objets de la négociation.

Pour les enseignantes et les enseignants de cégep, l'annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* identifie 25 matières qui relèvent de la négociation locale. Depuis l'adoption de cette loi en 1985, la FNEEQ a toujours réussi à négocier nationalement les matières dites « locales » et à faire entériner par les parties locales les recommandations conjointes qui en découlent. De plus, cette loi prévoit des dispositions particulières concernant la négociation des salaires. Celle-ci ne peut porter que sur la première année qui suit la conclusion d'une entente de principe à la table commune. Les autres années sont à la discrétion du gouvernement et peuvent être négociées à chaque année suivant la publication du rapport annuel de l'ISQ.

La loi prévoit qu'en cas de désaccord entre les parties sur les objets de négociation nationale, une médiation peut être demandée. Après 60 jours de médiation, le médiateur remet un rapport au ministre du Travail qui le rend public.

Il est aussi prévu que les dispositions convenues par les parties dans les ententes précédentes continuent de s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord survienne, tant au plan national qu'au plan local.

Code du travail

Le Code du travail prévoit :

1. une période de changement d'allégeance l'année précédant la fin de la convention collective.²¹

²¹ La période habituellement identifiée comme celle permettant le changement d'allégeance dans les secteurs public et parapublic se situe entre le 270^e et le 240^e jour précédant la fin de la convention collective. Elle permet qu'une nouvelle accréditation soit « demandée à l'égard d'un groupe de salarié-es. ».

2. le dépôt par les associations syndicales de leurs demandes sur l'ensemble des matières de négociation nationale avant le 150^{em} jour précédant la fin de la convention collective, à l'exclusion des salaires.
3. Le dépôt par les comités patronaux de leurs demandes de négociation sur les mêmes matières dans les 60 jours qui suivent la réception des demandes syndicales.
4. Le dépôt des demandes syndicales sur les salaires dans les 30 jours qui suivent la publication du rapport de l'ISQ.

Le Code établit des restrictions au droit de grève :

1. Aucune personne et aucun organisme ne peut ni encourager, ni appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.
2. La partie syndicale ne peut déclarer une grève à moins qu'il ne se soit écoulé au moins 20 jours depuis la fin de la médiation et qu'un avis préalable d'au moins sept jours juridiques francs n'ait été donné par écrit au ministre et au CPNC, indiquant le moment où elle entend recourir à la grève.
3. L'avis de sept jours ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'association syndicale entendait recourir à la grève.
4. La grève est interdite à l'égard d'une matière définie comme faisant l'objet de la négociation locale, régionale ou d'arrangements locaux, ainsi qu'à l'égard de la détermination des salaires et des échelles de salaires.
5. Des amendes pour les personnes salariées, les membres des exécutifs syndicaux locaux et nationaux ainsi que pour les syndicats, les fédérations syndicales et les confédérations syndicales sont prévues si une grève allant à l'encontre des dispositions du Code est déclenchée.

Annexe 3 : Tables

Table centrale

Demandes	Résultats
Salaires	
4,5% 1 ^{er} octobre 2003	Gel salarial pour 2004
4% 1 ^{er} janvier 2005	Gel salarial pour 2005
4% 1 ^{er} janvier 2006	2% au 1 ^{er} avril 2006, 2007, 2008 et 2009.
Complétion des travaux de relativité salariale pour les catégories mixtes et masculines	Prévu au décret à l'article 16 de l'Annexe 1
Pour les enseignants de cégep : mettre fin au décalage de 6 mois concernant les augmentations salariales.	Le décalage s'estompera progressivement jusqu'au 1 ^{er} juin 2009.
Conciliation travail-famille	
Mise en place d'un comité national et de fonds national par réseau pour faciliter la mise en place d'actions favorisant la conciliation travail-famille.	NON
Droits parentaux	
Demandes d'adaptation des conventions en fonction des modifications des différentes lois s'y appliquant	OUI surtout en fonction du régime québécois d'assurance parentale. Toutefois, il s'agit d'une adaptation exclusivement patronale de la convention collective.
Droit de 10 jours de congés au lieu de 6, dont 5 rémunérés pour des besoins ponctuels liés à des personnes malades.	NON
Élargissement du congé sans traitement pour enfant mineur à d'autres membres de la famille.	NON
	Congé de maternité : 21 semaines au lieu de 20 semaines.
Amélioration des prestations pour les prolongations des congés de maternité, de paternité et d'adoption.	Pas d'améliorations conventionnées. Mais les prestations pour les congés sont bonifiées par le RQAP.
Accès du congé pour adoption dès la prise en charge physique de l'enfant inscrit à la banque mixte.	OUI
Permettre un délai de trois ans pour le remboursement dans les cas où l'adoption ne se réalise pas; (banque mixte) c'est souvent le délai requis pour constater l'impossibilité d'adopter l'enfant.	NON
Permettre 10 jours de congé avec traitement au lieu de 5 pour les congés de paternité.	Les 5 jours sont maintenus. L'enseignante ou l'enseignant en congé de paternité a droit à 5 semaines de congé indemnisées par le RQAP.
Permettre l'accessibilité aux prolongations de congé de maternité, de paternité et d'adoption aux personnes dont le conjoint travaille dans le secteur public.	OUI
Assurances	
Augmenter et indexer (en fonction de l'augmentation du prix des médicaments) la contribution de l'employeur au régime d'assurance.	NON

Augmenter à 10 000\$ la prestation de décès tant pour les personnes à temps complet qu'à temps partiel.	NON
Retraite	
Régler le dossier des engagements du gouvernement envers le RREGOP	NON
Modifier la loi et le régime afin de régler les problèmes liés aux règles comptables et à la complexité de la loi.	NON
Indexer annuellement à partir du 1er janvier 2004 le service passé selon les règles d'indexation en vigueur.	NON
Implanter un programme de retraite graduelle.	NON
Augmenter les pouvoirs du comité de retraite afin qu'il soit en mesure d'exercer pleinement son rôle de fiduciaire du régime.	NON
Permettre le rachat des années remboursées au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE.	NON

Table sectorielle - CPNC

1. Les ressources à l'enseignement [VOLET 1] *

A. La tâche

Demandes syndicales	Résultat :
Modifier les coefficients des paramètres de la CI (NES, HC, HP) avec ajustement des garanties de l'annexe I-9 et équité entre les secteurs :	Aucune modification des paramètres, mais un comité paritaire est formé pour, entre autres, analyser la pratique actuelle enseignante, notamment les paramètres.
Établir la CI maximale à 84	Aucun changement
Compléter en CI à la formation continue	Non, si ce n'est la modification apportée : sur l'atteinte des 50 unités de CI au régulier (plutôt que 60) (5-1.03d) **
Un comité pour analyser l'introduction dans la CI de facteurs de correction et d'évolution technologique	Un comité paritaire est formé pour étudier plus largement la pratique enseignante actuelle, notamment les paramètres de la CI (Annexe VII-4).

* Nous reprenons ici les divisions du *Cahier de demandes*.

** Les références se font aux clauses de la nouvelle convention.

B. L'allocation des ressources

Demandes syndicales	Résultat :
Lecture de l'effectif étudiant au 10 ^e jour de la session	Aucun changement
Un financement par collègue au moins égal au mode de calcul (Pitl)	Aucun changement
Réinjecter, à moins d'entente, les surplus au volet 1	Aucun changement
Trouver une solution à la baisse d'effectifs	Au cours de la négociation, sur la question de la baisse des effectifs particulièrement dans certaines régions, la partie patronale a mis en avant que le ministère rédigerait une lettre d'intention à cet effet. Aucune suite n'a été donnée à cet égard malgré nos rappels.
Faire en sorte que les garanties à l'Annexe I-9 soient de nature à faciliter la vérification et l'utilisation des ressources	Nous obtenons que l'état d'utilisation des ressources soit établi par discipline pour chacun des volets.
Éliminer la double imputation des ressources à l'enseignement	Le comité consultatif sur la tâche a reçu le mandat d'analyser la problématique de la double imputation (8-5.13)
Donner au comité consultatif sur la tâche le mandat d'établir le Ne _{jk} s'il y a consensus entre les institutions.	Aucun changement

C. Les demandes spécifiques

Demandes syndicales	Résultats
60 ETC pour les disciplines langue et littérature (application de la réforme)	Aucun changement
75 ETC pour les stages cliniques Solution au ratio 1/8 pour les « premiers soins »	Le comité consultatif sur la tâche a reçu le mandat d'étudier la problématique des stages cliniques en soins infirmiers de même que celle du ratio 1/8 pour les « premiers soins » (8-5.13)
35 ETC pour la coordination des stages et ateliers	Rien si ce n'est qu'il s'agit d'un des aspects couverts par les 122 ETC (8-5.06)
100 ETC pour mise à niveau et accueil	Aucun changement

2. La formation continue

A. Application des règles de base de la convention collective

Demandes syndicales	Résultats
Étendre la convention à toutes les activités d'enseignement et que ces dernières soient toutes assumées par des enseignantes et enseignants embauchés par le collège	Aucun changement
Application des dispositions de la convention pour l'enseignement régulier à toute charge à la formation continue, DEC ou AEC.	Aucun changement si ce n'est la possibilité de porter la question de la tâche à la formation continue et de participer à la sélection.

B. L'organisation du travail

Demandes syndicales	Résultat
Reconnaître une charge de coordination à la formation continue avec les ressources nécessaires	Aucun changement

C. Les conditions de travail

Demandes syndicales	Résultat
Aux fins de rémunération, multiplier les périodes par un coefficient pour tenir compte des activités inhérentes à l'enseignement	Aucun changement
Que 450 périodes équivalent à un ETC	450 périodes valent un an d'ancienneté (5-3.03 c))
Conditions adéquates en termes de matériel et d'équipements	Deux clauses ont été ajoutées, et concernent l'ensemble des enseignantes et enseignants, l'une pour que le Collège fournisse un local commun à défaut d'un local individuel pour l'encadrement; l'autre pour que, selon les politiques et pratiques du Collège, tout enseignante ou enseignant ait accès à l'équipement et aux logiciels liés à sa charge d'enseignement (8-1.05 et 8-1.06)
Ajout au fonds de perfectionnement et accès à ces fonds	Aussi discuté en table Fédé-Fédé : aucun changement

<p>Banque de congés de maladie</p> <p>Priorité absolue, jusqu'à un plein salaire, pour les enseignantes et enseignants ayant donné un cours au régulier ou à la formation continue et sélectionnés par un comité de sélection</p>	<p>Aucun changement</p> <p>Sous réserve du MED, cette priorité est maintenant dans la convention (5-5.17d))</p>
--	---

3. La précarité

A. L'acquisition de la permanence

Demandes syndicales	Résultat
<p>Permanence après 6 ans d'ancienneté à la signature d'un contrat à temps complet ou après cinq années consécutives à temps complet</p>	Aucun changement
<p>0,90 ETC (CI=72) équivaut à un temps complet pour la permanence et l'ancienneté</p> <p>Priorité 3 sur un poste (5-4.17a)) : réduire de 10 à 7 ans</p>	<p>Aucun changement</p> <p>Il y a eu de profondes modifications dans l'ordre des priorités d'emploi. Le non permanent de 9 ans (au lieu de 10), passe du rang 3 (<i>ex aequo</i> avec MED de la zone) au rang 6 (<i>ex aequo</i> avec MED obligatoire zone, fermeture et secteur) (5-4.17 a))</p>

B. L'organisation du travail

Demandes syndicales	Résultat
<p>Prolonger la période de priorité de 3 à 5 ans</p>	Aucun changement
<p>Améliorer la protection en cas de transfert, cession ou fermeture</p>	Aucun changement
<p>Meilleur recours à l'encontre d'un retrait de priorité</p>	<p>Le retrait de priorité est matière à grief après une charge annuelle d'enseignement ou une charge équivalente à 0,5 ETC/année pendant deux années consécutives ou après 1,5 année d'ancienneté (au lieu de 3 ans). Le « motif raisonnable » est remplacé par « cause juste ». La date de retrait de priorité passe du 1^{er} mai au 1^{er} juin. (5-1.08 et 5-1.07)</p>

Permettre d'exercer sa priorité lors d'une invalidité, d'un congé de maternité ou parental et garantir le rang d'ancienneté	L'enseignante ou l'enseignant non permanent en invalidité qui exerce sa priorité sur un poste ou une charge se voit reconnaître l'ancienneté qui y est associée jusqu'à concurrence de 104 semaines; une restriction s'applique toutefois quant à l'ancienneté reconnue aux fins d'acquisition de la permanence (5-4.16 c))
Dans le cadre de difficultés de recrutement, en cas d'obligation d'engager une personne travaillant à temps plein à l'extérieur, rémunérer à la leçon avec l'accord du CRT et verser l'économie au volet 1	Aucun changement

C. Les conditions de travail

Demandes syndicales	Résultat
Introduire l'offre générale de service avec droit de refus	Aucun changement
Permettre au choix une durée de contrat limitée à la disponibilité	Aucun changement
Accès aux congés à traitement différé si l'ancienneté cumulée est de 3 ans	Aucun changement
Assouplir les dates de demandes de PVRTT	Aucun changement
Accès au PVRTT sans condition d'ancienneté et sur une pleine charge session	Aucun changement
Calculer la charge avec l'effectif étudiant de la 1 ^{re} semaine et en tenir compte dans le mode de financement	Aucun changement
Rendre clair que l'assurance traitement versée lors d'une invalidité, congé de maternité ou parental tienne compte de la charge qui aurait été obtenue s'il n'y avait pas eu de congé	Aucun changement
Ajout de modalités quant à la reconnaissance du statut de temps partiel dans le cas d'une suppléance	À compter de la 11 ^e journée de suppléance sur une même charge d'enseignement, la personne est rémunérée à temps partiel (5-1.13)

4. La sécurité d'emploi

A. Les conditions de mise en disponibilité

Demandes syndicales	Résultat
Plein salaire dès l'atteinte de 0,90 ETC (CI=72)	Aucun changement
Lever l'obligation de se déplacer sur un poste ou une charge la première année	Aucun changement
Ne pas devoir se déplacer avant l'hiver si on a une pleine charge session à l'automne dans son collège	Déjà prévu à la précédente convention
Si on n'atteint pas 72 de CI, ne pas être tenu de donner des cours en formation sur mesure non crédités. Si on le veut toutefois, avoir une priorité absolue sur ces cours et faire que cela contribue à la levée de la mise en disponibilité	Aucun changement
Trouver une solution à la problématique des dépassements d'ancienneté en cours de session	Aucun changement
Accorder aux MED l'accès au congé à traitement différé	Permettre au MED qui a une charge de 36 unités de CI à l'automne et 80 de CI sur l'année de maintenir son régime de traitement différé. Cependant, si le congé est à l'hiver, on doit avoir une CI de 40 l'automne précédent. (5-12.15)

B. Le recyclage

Demandes syndicales	Résultat
Assouplir les critères d'admissibilité au recyclage sur poste réservé	Les critères n'ont pas changé, mais il est désormais accessible dans une autre spécialité de sa discipline (5-4.21). Il y a aussi la possibilité d'un recyclage lié à la révision d'un programme technique. (5-4.22)
Rembourser les frais de scolarité lors d'un recyclage sur poste réservé	Aucun changement

C. Les mesures de résorption

Demandes syndicales	Résultat
Mesures de résorption dans les disciplines aux effectifs réduits par modifications au régime des études ou au programme ou suite à des mesures administratives (transfert, cession, fermeture)	Pas de résultat si ce n'est que le CNR a reçu le mandat de se pencher sur des mesures d'employabilité pour réduire le nombre de mises en disponibilité (2-2.05)

Prime de séparation pour celles et ceux qui le veulent lorsque cela évite ou annule une mise en disponibilité dans leur discipline.	La prime de séparation sur demande n'est disponible que pour le MED d'un programme fermé unique dans sa zone (5-4.07 L)
---	---

5. L'organisation du travail

A. Sous-traitance

Nous voulions voir préciser que le Collège ne peut confier à un tiers des fonctions ou des activités qui relèvent de l'unité de négociation sans le consentement écrit du Syndicat. Il n'y a pas eu de résultat à cet égard.

B. Révision de programmes

Nous voulions inclure dans la convention la *Recommandation du groupe de travail sur la consultation des enseignantes et enseignants dans le cadre du processus ministériel*. Aucune suite n'a été donnée.

C. Les ressources

Demands syndicales	Résultat
Ajouter 200 ETC au volet 2 pour les activités de programme	122 ETC (FNEEQ) ont été injectés aux volets 2 et 3. Elles peuvent servir à la création de charges à la formation continue. Elles ne peuvent servir aux fins de promotion à moins d'entente entre les parties. Elles ne peuvent servir à créer des postes et doivent être entièrement utilisées dans l'année. (8-5.06 et 8-5.08)
Ajouter 5 ETC au niveau national pour l'implantation des programmes locaux d'accès à l'égalité	Aucun changement
Assurer un minimum de 0,95 ETC au volet 2 pour la coordination départementale dans chaque sous-centre (réviser la liste des sous-centres)	Aucun changement

D. Les droits syndicaux

Demands syndicales	Résultat
Que le Collège assume le compte de taxes municipales (simplifier la procédure de transmission)	Aucun changement

E. Procédure de grief et d'arbitrage

Demandes syndicales	Résultat
Étendre la procédure d'arbitrage accélérée	Des modifications ont été obtenues et la liste des sujets a été étendue (9-2.27). Il y a aussi une procédure de médiation (9-2.29)
Instaurer une procédure d'arbitrage nationale sur le nombre de ETC et la lettre sur les garanties	Introduction de l'Annexe IV-5
Que seul le syndicat puisse soumettre un grief à l'arbitrage	Obtenu (9-2.01)
Augmenter le nombre de jours d'audition	Aucun changement
Instaurer une procédure d'arbitrage médical	Aucun changement

F. Harcèlement psychologique et violence au travail

Demandes syndicales	Résultat
Il s'agissait d'ajouter dans la convention un article sur le harcèlement psychologique et la violence au travail.	L'article a été ajouté. (2-5.00)

G. Conditions de travail

Demandes syndicales	Résultat
Actualiser la liste des disciplines	Effectué (Annexe I-3)
Ajouter les plans de cours aux documents dont l'utilisation exige le consentement des professeurs	Obtenu (8-1.03)
Fournir le matériel, particulièrement informatique, nécessaire à l'accomplissement de nos tâches	Obligation de moyen (8-1.06)
Paiement des cotisations à l'ordre professionnel lorsqu'il s'agit d'une condition d'embauche et d'enseignement	Aucun changement
Harmoniser l'article sur l'accès à l'égalité avec la loi	Effectué (2-4.00)
Reconnaître toutes les années d'expérience professionnelle ou industrielle	Aucun changement
Banque de 7 jours de maladie monnayables ou cumulatifs	Aucun changement

Droit à l'indemnité durant un congé de maternité lors d'un changement d'employeur	Obtenu
Clarifier la possibilité de reporter ses vacances à la fin d'une période d'invalidité	Aucun changement

6. Renouvellement du personnel enseignant, intégration professionnelle et perfectionnement

A. Les ressources

Demands syndicales	Résultat
Ajout de ressources pour faciliter l'intégration professionnelle et le transfert d'expertise (support par les pairs, aménagement de la tâche, etc. tant pour les nouveaux professeurs que lors de changement de discipline ou de collègue)	Les 122 ETC en vertu de 8-5.06 peuvent être utilisés à cette fin.
Caisse de 25 ETC pour un congé en vue d'une maîtrise	Aucun changement
75 ETC pour le perfectionnement lié aux révisions de programme, à l'implantation des TIC, au perfectionnement technologique et aux stages en entreprise	Le recyclage pour la révision des programmes techniques a été introduit, donc un résultat partiel (5-4.22)

B. Conditions de travail - perfectionnement

Nous avons une demande à l'effet d'augmenter les montants prévus aux fins de perfectionnement. Nous avons obtenu que le montant passe de 170\$ à 195\$. Et de 35\$ à 40\$ pour le fonds provincial.

Dépôt patronal – Table CPNC

Demands syndicales	Résultat
Le CPNC veut revoir les règles de répartition des ressources et donner aux collègues les moyens d'assurer la réalisation des activités de coordination à même les ressources existantes. Le CPNC veut discuter des règles de répartition et d'utilisation des ressources des volets de la tâche.	La règle de répartition du volet 2 est changée : 72% du volet 2 est alloué à la coordination dont 10% à la coordination de programme. Au lieu de 80% de 90% pour la coordination de programme.(8-5.08)

Il s'agissait d'ouvrir les volets 2 et 3 et faire en sorte que ces ressources soient utilisées en fonction des activités (liées aux priorités institutionnelles) et non des structures (notamment le département). De la même façon, la partie patronale voulait pouvoir utiliser les ressources fixes de l'Annexe I-2 en fonction des priorités institutionnelles.	
Le CPNC veut discuter de l'utilisation des ressources non utilisées du recyclage vers un poste réservé de manière à soutenir le perfectionnement disciplinaire dans le cadre des révisions de programmes techniques.	Un article (5-4.22) a été ajouté en ce sens.
Le CPNC désire notamment revoir certaines conditions relatives à l'engagement pour tenir compte des modèles particuliers d'organisation de l'enseignement.	Ajout de deux Annexes : - sur les autorisations provisoires - sur les nouveaux modèles d'enseignement (NTIC)
Le CPNC veut discuter de l'impact de l'intégration des TIC sur la profession enseignante.	Ce mandat a été confié à un comité paritaire.
Le CPNC entend discuter notamment de l'utilisation du personnel enseignant mis en disponibilité (MED), des priorités d'engagement.	Le mécanisme de sécurité d'emploi a subi des modifications importantes qui constituent notamment un recul pour les non-permanents. Les ambitions patronales ont toutefois été en partie contrecarrées.
Création d'un mécanisme d'octroi de la priorité d'emploi. (Évaluation des nouveaux enseignants).	Ce dossier a été transmis à la table Fédé-Fédé et a donné lieu à une lettre d'entente sur l'évaluation.
Le CPNC souhaite convenir de mesures permanentes de réduction des coûts de main-d'œuvre. Il s'agit en fait des résidus de la récurrence du 3,57%	Notre position est qu'il n'y avait plus de résidu. Une lettre d'entente éteint le dossier de la récurrence en juin 2009. Notre demande figurait parmi celles de la table centrale.
Le CPNC désire aborder les frais reliés à l'arbitrage. Il veut un partage des frais d'arbitrage.	Une saga à toutes les tables sectorielles. Cela s'est soldé par un « qui perd paie » sauf dans le cas d'un congédiement ou d'un grief soumis préalablement à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.
Le CPNC désire réviser la clause 9-2.07 la liste des arbitres.	Révisée
Le CPNC désire actualiser l'annexe relative au CQFA.	Nous nous sommes entendus sur cette question sauf en ce qui concerne la tâche.
Modifier 5-5.04 : 22 jours si moins de 6 mois et 60 jours si plus de 6 mois.	8 jours si moins de 3 mois et 32 jours si plus de 3 mois
Modifier 5-4.02 en modifiant le « 6 mois » par 4 mois pour la consultation.	Cédé dans le cadre de gains sur le périphérique.

Autres – Table CPNC

Un mandat est confié au CNR pour mettre à jour le rôle d'arbitrage.

Modification d'un certain nombre de dates, dont celle du dépôt du projet de répartition, de l'avis de mise en disponibilité, des listes du bureau de placement, de l'avis de non-octroi de priorité.

Table sectorielle – FÉDÉ-FÉDÉ

2. La formation continue

A. Application des règles de base de la convention collective

Demandes syndicales	Résultats
Appliquer le mécanisme de sélection du régulier à la formation continue (F-F)	Au moins une enseignante ou enseignant de la discipline concernée (nommé par le département (4-1.05 2)) participe à la sélection à la formation continue. (8-7.03)
Supprimer les restrictions (8-7.02) sur les sujets traités en CRT (F-F)	On a biffé un tiret qui stipulait que le collègue n'est pas tenu de convoquer le CRT en cas de litige relatif à la tâche ou à la charge d'une enseignante ou d'un enseignant à la formation continue.

B. Les droits syndicaux

Demandes syndicales	Résultat
Transmettre au syndicat la charge à la formation continue à la signature du contrat	Obtenu à raison de deux fois par année (8-7.09)
Transmettre au syndicat les priorités d'engagement	Le collègue transmet la liste des priorités d'engagement au régulier et à la formation continue deux fois par année.

C. L'organisation du travail

Demandes syndicales	Résultat
Que les départements établissent les règles pour l'enseignement après 18 heures suite à l'intégration des DEC et des AEC	Aucun changement
Préciser l'obligation de consulter la CÉ avant l'application des programmes à la formation continue	Aucun résultat. Prévu par la loi.

D. Les conditions de travail

Demandes syndicales	Résultat
Respecter l'horaire au contrat	Aucun changement, mais les griefs relatifs à la tâche à la formation continue peuvent être traités en CRT
Respecter, dans le contrat, le nombre d'heures par cours fixé par le programme	Aucun changement mais les griefs relatifs à la tâche à la formation continue peuvent être traités en CRT

4. L'organisation du travail

D. Les droits syndicaux

Demandes syndicales	Résultat
Prévoir 3 périodes consécutives pour les réunions	Aucun changement
Acheminer les informations au syndicat également sur support informatique	Obtenu. Aussi obtenu à la table CPNC.
Qu'à la demande de l'une des parties, des comités paritaires de santé et sécurité soient formés	Aucun changement. Mais il y en a partout maintenant. Cas d'une demande devenue caduque.
Lorsqu'un collègue a moins de 50 enseignantes et enseignants, augmenter à un minimum de 0,75 ETC la libération pour activités syndicales et augmenter le financement en conséquence	Aucun changement

G. Conditions de travail

Demandes syndicales	Résultat
Mettre à jour l'article sur la Commission pédagogique pour tenir compte de la Loi sur les Collèges	Reconnaissance de tous les arrangements locaux concernant la CP/CE comme relevant de l'article 59 de la loi 37 (4-5.00)
Ajouter les droits d'auteur aux questions pouvant être soumises au CRT	Obtenu (4-3.17 m))
1/26 ^e du salaire annuel à chaque période de paie sans récupération	Obtenu (6-6.01)
Obligation d'aménager l'horaire pour permettre la conciliation travail-famille	Obligation de moyen (6-6.01)
Réviser la limitation du temps de disponibilité concernant l'enseignement clinique (8-3.03)	Aucun changement

Modifier les dispositions sur la disponibilité pour qu'elle n'excède pas la 18 ^e heure, sauf dans les cas de DEC et AEC intégrés au régulier. Introduire dans ce cas, une période de 12 heures entre deux périodes de disponibilité.	Aucun changement
Aménager l'horaire en fonction de la réduction dans le cas d'un PVRTT	Obligation de moyen (5-14.17)

5. Renouvellement du personnel enseignant, intégration professionnelle et perfectionnement

C. Droits syndicaux

Nous demandons que les collèges soient tenus de transmettre annuellement aux syndicats les données concernant l'utilisation des sommes allouées en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main d'oeuvre. Il n'y a pas eu de suite.

Dépôt patronal – Table fédé-fédé

Demandes syndicales	Résultat
<p>Fonctionnement départemental Moderniser les différents éléments relatifs au fonctionnement départemental (fonctions de l'assemblée départementale, coordination départementale) afin qu'ils permettent d'assurer une cohérence institutionnelle plus grande en prenant, par exemple, plus en compte le plan de développement stratégique du collège.</p>	L'offensive a été importante tant sur les fonctions départementales que sur le rôle et la durée du mandat du coordonnateur. Il y a eu des changements à l'article, dont le fait de tenir compte du plan stratégique du collège dans l'exercice des fonctions départementales, mais cela demeure loin de ce qui était attendu par la partie patronale.
<p>Comités où siègent des enseignantes ou des enseignants (2-2.08) Diminuer les rigidités en ce qui concerne le mandat de certains comités et les modalités de désignation des enseignantes ou des enseignants appelés à y siéger. Plus concrètement : faire en sorte que, à part les comités de la convention, la direction puisse nommer.</p>	Retirée suite aux discussions
<p>Perfectionnement Revoir certaines modalités afin de favoriser une utilisation des ressources disponibles mieux adaptées aux orientations institutionnelles.</p>	Retirée

<p>Disponibilité du personnel enseignant Prévoir des modalités différentes afin de favoriser une gestion des périodes de disponibilité des enseignantes et des enseignants qui tiennent compte de situations particulières découlant notamment de modes différents d'orientation scolaire.</p>	Retirée
<p>Mesures disciplinaires Revoir l'automatisme et la caducité trop rapide de certaines pratiques. Par exemple : intervalle entre deux avis écrits.</p>	Il y a eu des modifications à cet article au niveau de la procédure : elles convenaient de part et d'autre.
<p>Pratiques administratives Actualiser et moderniser certaines pratiques administratives. (Exemple : contrat d'engagement, relevé de salaire, transmission d'horaire...)</p>	Il y a eu entente sur la modification du contrat, sur les modalités de transmission électronique de l'horaire et du relevé de paie.
<p>Commission pédagogique Actualiser les dispositions concernant la commission pédagogique afin d'assurer une cohérence institutionnelle. Pour la partie patronale, il s'agit d'abroger l'article.</p>	L'article n'a pas été abrogé.

Annexe 4 : Quelques grandes lignes de comparaison entre le décret et l'entente

	Décret	Entente
Sur la suppléance	Pas de changement	Rémunération à temps partiel à compter de la 11 ^e journée (ou avant s'il y a entente)
Sur le non octroi de priorité	Pas de changement	La période pendant laquelle le non octroi n'est pas matière à grief passe de trois ans à - un an à temps complet ou - 0,5 ETC /an pendant deux ans ou - 1,5 année d'ancienneté
Sécurité d'emploi – quelques points	<p>Obligation pour le MED d'un programme à site unique ou de la formation spécifique d'un programme en fermeture de participer à toute mesure d'employabilité du Collège ou du Bureau de placement, dès sa mise en disponibilité.</p> <p>Obligation de remplacement hors zone du MED de toutes les disciplines de la formation spécifique lors de la fermeture d'un programme, dès sa mise en disponibilité</p> <p>Le non permanent de 10 ans d'ancienneté passe au 8^e rang après tous les MED de la discipline quelque soit leur ancienneté (le permanent qui change de discipline lorsqu'il y a un MED dans sa discipline est au 9^e rang)</p>	<p>Il n'y a pas cette obligation</p> <p>Obligation de remplacement hors zone après deux ans de mise en disponibilité, uniquement pour le MED de la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme en fermeture</p> <p>Le non permanent de 9 ans d'ancienneté passe au 6^e rang ex aequo avec le MED «obligé» de la zone, du secteur, hors zone (le permanent qui change de discipline lorsqu'il y a un MED dans sa discipline est au 3^e rang)</p>
Délai d'étude en CRT dans le cas d'une cession, d'un transfert ou d'une modification de programme	Pas de changement	Passe de 6 à 4 mois
Cumul d'ancienneté pour le chargé de cours	525 périodes = un an	450 périodes = un an

Complétion de charge en CI à la formation continue	Seuil de 60 unités au régulier	Seuil de 50 unités au régulier
Ressources	Rien	Ajout de 122 ETC (FNEEQ) qui ne créent pas de postes et qui ne peuvent servir au volet 1
Volet 2 - coordination	Disparition de la règle de répartition pour la coordination départementale	72% des ressources du volet 2 vont à la coordination dont 10 % à la coordination de programme
Montants de perfectionnement	Pas de changement	Augmentation des montants
Congé à traitement différé pour le MED	Pas de changement	Possibilité de poursuivre le régime à certaines conditions
Récurrence des coûts de main d'oeuvre	Pas de changement	Fin de la récurrence au 1 ^{er} juin 2009
Critères de requalification sur une invalidité	Pas de changement	Moins de 3 mois : 8 jours; plus de 3 mois : 32 jours
Frais d'arbitrage	Qui perd paie	Qui perd paie, sauf dans le cas d'un congédiement disciplinaire ou d'un grief déposé avant le 1 ^{er} février 2006
Autorisation provisoire de programme	Rien sauf que si le programme devient permanent, les charges d'enseignement liées au programme sont prises en compte rétroactivement	Lettre d'entente à la convention fixant des règles
Nouveaux modèles d'enseignement (TIC)	Rien	Lettre d'entente fixant des règles
Mesures d'employabilité	Rien	Le CNR est chargé d'étudier des mesures d'employabilité permettant de réduire le nombre de MED
Comité paritaire sur la profession enseignante (paramètres et TIC)	Rien	Formation d'un comité
Évaluation	Rien	Lettre d'entente (découlant de la table fédé-fédé)

Annexe 5 : Suggestions de questions à aborder lors des rencontres - Bilan

Les questions qui suivent constituent en quelque sorte une base générale de discussion visant à remettre en mémoire certains moments ou enjeux. Il va sans dire que d'autres éléments peuvent être abordés ou d'autres angles mis en avant. Rappelons que le but de l'exercice est d'alimenter le comité du bilan dans la production d'une réflexion critique sur la dernière négociation afin de préparer la prochaine.

Élaboration du Cahier de demandes :

Que pensez-vous de la façon dont le Cahier de demandes a été élaboré?

Auriez-vous des suggestions à faire à cet égard? (par exemple, en réduire le nombre, procéder à une étape d'émondage de l'arbre, déterminer plus exactement l'ampleur des demandes -- notamment en ETC -- avant de le déposer, etc.) ?

La mobilisation et l'action

Quelles en ont été les forces et les faiblesses? Ou encore les moments forts et les moments faibles? (opération citrons, opération carte postale, arrêts de travail du printemps, grève tournante de l'automne, etc.)

Que pensez-vous du support qu'ont reçu les syndicats à cet égard ?

Peut-on dire qu'il y a eu progression dans les moyens de pression ?

Il y a eu débat sur la grève générale au début de la ronde. Nos membres étaient-ils prêts à cette éventualité ?

D'après vous, le fait de ne pas avoir fait la grève sociale a-t-il eu une influence sur le rapport de forces entre les syndicats et le gouvernement ?

Que pensez-vous de la stratégie de la grève tournante avec une fin annoncée pour décembre ?

Le fait de ne pas avoir exclu la possibilité d'actions subséquentes plus lourdes en cas de non-résolution du conflit en décembre 2005 a-t-il eu un effet convaincant ?

Que penser des restrictions liées à la loi 37 ? La grève est-elle un moyen auquel les membres continueront d'adhérer ? Y a-t-il des leçons à tirer de l'articulation de nos moyens de pression avec ceux des autres fédérations ou centrales ?

L'information

Croyez-vous que nos syndicats ont été suffisamment, et de façon constante, informés des enjeux en cours de négociation ?

S'il y a eu des lacunes, de quelle façon pourrait-on y remédier ?

La table centrale et l'articulation avec les autres groupes

Dans les négociations, il y a toujours une volonté d'articuler les demandes sectorielles avec les demandes de la table centrale, et d'articuler le déroulement de nos négociations avec celui des autres tables. À votre avis, quels ont été les enjeux à cet égard durant la dernière ronde ? Bref, y a-t-il eu des os, lesquels et que peut-on envisager pour y remédier, le cas échéant ? (exemple : stratégie de l'automne, contre-proposition)

La contre-proposition salariale à la rentrée de l'automne a été un moment marquant de la stratégie. Certains questionnent la latitude qu'a réellement eue la FNEEQ et ses syndicats de s'engager ou non dans cette voie. Qu'en pensez-vous ?

La consultation

À votre avis, la consultation des syndicats et des membres a-t-elle été satisfaisante ?

Dans les derniers moments de la négociation, certains syndicats ont exprimé leur déception quant au mode de consultation. Cela est survenu à au moins deux reprises, l'une lors de la phase exploratoire, l'autre sur les travaux de la table fédé-fédé. Entre la consultation sur le « clause à clause » et la consultation sur un « projet possible de règlement », que faire ?

Doit-on penser à des modalités particulières de consultation sur les objets de négociation à être soumis au vote du regroupement ? Quelles formes pourraient-elles prendre ?

La conclusion des négociations

Les dernières heures avant la signature in extremis de l'entente ont été difficiles. Que pensez-vous du déroulement de cette courte période ? Que pensez-vous du comportement du Cartel FEC-FAC à ce moment et par la suite ?

Perspectives

À votre avis, quel sera l'impact de la loi 43 ?

À votre avis, quel sera l'impact d'une aussi longue convention ? De façon générale, qu'en est-il des moyens de pression envisageables pendant cette période ? Comment voit-on le rapport de force syndical dans cette perspective ?

Comment entrevoir les prochaines négociations dans un contexte où la FAC se trouve sous le coup du décret (des conditions différentes, notamment sur la sécurité d'emploi) ? Croyez-vous que cela aura un impact ?

Les remises en question de la FAC qui ont cours auront-elles, à votre avis, une incidence sur nos décisions stratégiques en vue des prochaines négociations ?

Comment entrevoir la perspective d'un éventuel nouveau front commun à la suite de la défection de la CSQ et de la formation du Secrétariat intersyndical des services publics pendant la dernière ronde ?

Questions plus générales

Quel a été l'impact de la longueur des négociations sur son déroulement et sur les membres eux-mêmes ?

Le fait de devoir négocier avec un État à la fois employeur et législateur constitue un défi important et imprègne nos décisions stratégiques. Comment notre réflexion doit-elle tenir compte de cette réalité ?

Outre ce qui a déjà été abordé, y a-t-il d'autres leçons à tirer de la dernière négociation ? Y a-t-il des recommandations que vous feriez en prévision de la prochaine période de négociation ?