



ANALYSE
DE LA
CONJONCTURE

POUR UNE RÉELLE VALORISATION DE LA PROFESSION



DOCUMENT PRÉPARÉ PAR LE COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DE MOBILISATION
PRÉSENTÉ AU REGROUPEMENT CÉGEP
12 ET 13 SEPTEMBRE 2019, LÉVIS

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
POUR DES SERVICES PUBLICS PLUS HUMAINS	3
L'ÉTAT DU RÉSEAU COLLÉGIAL	4
La transformation du réseau	4
La population étudiante	5
Les conditions de travail et de pratique.....	5
LE CADRE STRATÉGIQUE	7
Le calendrier de la négociation	7
La formule hybride et la consultation.....	7
Les alliances	8
LA COMMUNICATION ET LES PERSPECTIVES DE MOBILISATION	8
CONCLUSION	9
ACRONYMES	10
BIBLIOGRAPHIE.....	11

AVANT-PROPOS

La négociation du secteur public est déterminante puisqu'elle définira les conditions de travail de centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs. Chacun des secteurs touchés négocie conjointement les aspects liés à la rémunération alors que les conditions de travail et de pratique leurs sont particulières et sont donc négociées à des tables sectorielles distinctes. C'est pourquoi, en complémentarité avec l'analyse de la conjoncture proposée par le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP), nous avons cru important de faire un exercice similaire afin de nous pencher spécifiquement sur l'éducation supérieure au collégial.

Ainsi, nous ferons un rapide survol de la conjoncture politique et économique pour mettre en perspective la conjoncture sectorielle. Nous nous attarderons ensuite à l'état du réseau collégial, notamment en ce qui a trait à sa transformation, aux enjeux de l'accessibilité et, plus largement, aux conditions de travail et de pratique des enseignantes et des enseignants qui y œuvrent. Par la suite, nous présenterons le cadre stratégique dans lequel s'inscrit le début de la négociation, tout en tenant compte du fait qu'une conjoncture est nécessairement la somme de nombreux éléments qui évoluent dans le temps et se transforment ; c'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles le regroupement a choisi, cette fois-ci, d'adopter un cahier de demandes de forme hybride que nous détaillerons plus loin. Finalement, nous présenterons les perspectives de mobilisation telles qu'elles se présentent à l'aube de la négociation.

POUR DES SERVICES PUBLICS PLUS HUMAINS¹

L'élément qui ressort d'abord de la conjoncture politique est le changement de garde à Québec qui « met fin à près de 50 ans d'alternance du pouvoir entre le Parti libéral du Québec et le Parti Québécois ». En effet, nous ne pouvons prévoir tous les impacts de la victoire de la Coalition Avenir Québec (CAQ) avec un premier mandat majoritaire, mais elle a martelé qu'elle ferait de l'éducation une priorité. Reste à voir si elle tiendra parole et dans quelle mesure ce qu'elle propose répond de façon cohérente aux besoins réels. On peut penser, par exemple, aux modifications apportées récemment au modèle de financement des cégeps (FABRES²). On y remarque en particulier l'ajout explicite de la recherche (R) comme objet distinct de financement, qui reconnaît maintenant plus clairement la contribution des travaux de recherche des enseignantes et des enseignants du collégial en enseignement supérieur. Cela dit, le gouvernement devra s'assurer que les orientations qu'il prend s'ancrent dans une vision humaniste de l'éducation, et cela ne peut se faire sans consulter largement la communauté enseignante, dont l'expertise est incontournable.

Sur le plan de l'économie, plusieurs indicateurs la présentent comme florissante, mais le Québec fait face à de nombreux défis, notamment en termes de rareté de la main-d'œuvre avec une population vieillissante. Les années d'austérité gouvernementale qui se sont traduites par des compressions massives et une restructuration ont laissé de profondes marques dans le filet social et ont précarisé le secteur public en le privant de moyens, tout en alourdissant la tâche des travailleuses et des travailleurs.

Par ailleurs, au cours des dernières années, on a beaucoup entendu parler de la « quatrième révolution industrielle » et de son incidence sur la transformation de l'emploi, invoquant la nécessité de coller la formation aux besoins de l'entreprise privée et d'offrir du perfectionnement, voire du recyclage, aux travailleuses et aux travailleurs. Nous contestons cette logique et croyons que les cégeps, en tant qu'acteurs de première ligne, se doivent de veiller à conserver la qualité et la cohérence de leur mission pour former durablement des personnes outillées pour s'adapter aux changements.

Ces changements s'opèrent alors que le portrait syndical est en mutation et que la CSN poursuit une réflexion afin de renouveler ses pratiques syndicales et de « trouver des moyens efficaces pour redonner du pouvoir aux membres qui se sentent impuissants face aux changements qui s'opèrent dans les réseaux³ ».

¹ *Analyse de la conjoncture. Pour des services publics plus humains*, CCSPP-CSN, avril 2019.

² Le FABRES est l'acronyme utilisé pour désigner les différents objets du financement alloué aux cégeps : F (enveloppe fixe), A (enveloppe activités pédagogiques), B (bâtiments), R (recherche), E (enseignement), S (annexes spécifiques)

³ *Op. cit.*, *Analyse de la conjoncture. Pour des services plus humains*.

L'ÉTAT DU RÉSEAU COLLÉGIAL

En 50 ans d'histoire, le réseau collégial a connu de nombreux changements et a évolué. Des intentions du Rapport Parent aux États généraux de l'enseignement supérieur (EGES), les cégeps se sont adaptés afin de poursuivre leur mission, celle d'offrir une éducation supérieure de qualité et accessible partout au Québec. À l'heure actuelle, les programmes de Sciences humaines et de Sciences de la nature sont en révision, ce qui nécessitera une vigilance de tous les instants pour s'assurer que les personnes concernées directement soient entendues à juste titre. De plus, la formation générale est elle aussi sous la loupe à la suite des déclarations du ministre Jean-François Roberge, qui a manifesté une ouverture à sa « modernisation », ce qui nous laisse dubitatifs.

Il importe plus que jamais de protéger la qualité de l'enseignement au collégial. Or, les pressions que subit le réseau pour se conformer à la vision utilitariste soumise au service de la croissance économique émanent de toutes parts et ses impacts se font déjà sentir à l'échelle nationale, certes, mais aussi dans nos milieux de travail. Qu'elles aient été causées par des compressions budgétaires substantielles ou par des investissements plus ou moins bien planifiés, celles-ci ont plus souvent qu'autrement été le fruit de la vision à court terme des différents gouvernements qui se sont succédé et de leur programme politique.

La transformation du réseau

La formation continue connaît une forte croissance depuis un certain nombre d'années. Celle-ci étant peu balisée, les collèges développent des AEC de façon désordonnée, ce qui crée de grandes disparités à travers le réseau collégial en ce qui a trait à la qualité des programmes offerts ainsi qu'à leur contenu. Il existe un véritable marché des programmes entre les collèges qui favorise la compétition plutôt que la complémentarité et la cohérence du réseau.

Multipliant les manières d'attirer ce qu'ils appellent de nouvelles « clientèles », les collèges n'hésitent pas à utiliser la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour accélérer la diplomation. Or, les conditions de travail qui y prévalent ne respectent pas la convention collective à l'heure actuelle alors qu'il s'agit de tâches inhérentes à l'enseignement et que nous défendons.

D'autre part, bien que parfois nécessaire pour assurer la survie de certains cégeps, le développement rapide de la formation à distance favorise la compétitivité entre les établissements. Autrefois exclusifs à Cégep à distance, la formation à distance et le téléenseignement sont dorénavant offerts par plusieurs collèges à leurs étudiant-es. Les directions de collèges utilisent tous les moyens à leur disposition pour augmenter le financement qui leur est accordé, celui-ci étant tributaire du nombre d'inscriptions. Le comité école et société de la FNEEQ a présenté, en mai dernier, un état des lieux. Dans la foulée de ce rapport, la fédération a adopté des recommandations étoffées traçant les lignes directrices claires à suivre sur ces enjeux. De plus, le regroupement cégep s'est doté d'un comité ad hoc sur les partenariats et le téléenseignement afin de poursuivre une vigile concernant la situation au collégial.

Paradoxalement, alors que le MEES permet une croissance accrue de la formation à distance et du téléenseignement, il autorise en même temps la multiplication des centres d'études collégiales (CEC) au nom de l'accessibilité de l'éducation sur tout le territoire. En effet, les premiers CEC avaient été établis dans des régions mal desservies parce que trop éloignées des cégeps porteurs. Or, avec le temps, leur nombre n'a cessé d'augmenter, parfois même dans des régions limitrophes des grands centres urbains et ce, dans un contexte de baisse démographique en région et de développement de la formation à distance. D'une part, le nombre d'établissements collégiaux augmente, d'autre part, le nombre d'étudiant-es diminue et ceux-ci ont, dans certains cas, la possibilité de suivre leur formation à distance. Ces incohérences laissent présumer que le développement actuel du réseau n'est pas orienté par une perception claire du rôle structurant qu'il est appelé à jouer dans le développement de la personne et de la société. Cette compétition est accentuée par les autorisations de programme parfois accordées à des établissements privés, sans égard à la carte nationale des programmes. Cela, alors qu'elles ont été données en exclusivité à des cégeps en région.

La population étudiante

Par ailleurs, le profil des étudiantes et des étudiants est lui aussi en profonde transformation. Les études à temps partiel ou, à tout le moins, avec un cheminement particulier, sont de plus en plus populaires, les étudiant-es préférant souvent faire leurs études préuniversitaires en trois ans ou leurs études techniques en quatre ans. Par exemple, plusieurs doivent occuper un emploi pour subvenir à leurs besoins alors que d'autres prendront plus de temps dans l'espoir d'obtenir de meilleurs résultats scolaires leur permettant l'accès aux programmes universitaires contingentés.

Les étudiantes et les étudiants en situation de handicap (EESH) sont de plus en plus nombreux à poursuivre des études collégiales et les ressources sont insuffisantes et parfois inadéquatement utilisées pour répondre à leurs

besoins. Par ailleurs, celles qui ont été allouées lors de la dernière ronde de négociation ont été utilisées par les collèges de façon asymétrique, ce qui a pu créer des iniquités dans le réseau en termes de mesures offertes aux étudiant-es. Alors que certains cégeps ont injecté ces sommes au volet 1 et 2 de la tâche, la majorité a opté pour la création de projets assumés par des enseignantes et des enseignants libérés pour y travailler plutôt que de les consacrer à de l'encadrement direct auprès de cette population étudiante. Il est clair que ces ressources sont nécessaires, qu'elles doivent être pérennes et beaucoup plus importantes compte tenu des besoins grandissants. Toutes et tous s'entendent pour dire que leur attribution ainsi que la façon de les utiliser doivent être inscrites dans la convention collective.

Les conditions de travail et de pratique

Malgré la révision du mode de financement des collèges (FABRES) qui vient tout juste d'être annoncée et les réinvestissements qui ont été faits récemment, les traces laissées par les coupes des dix dernières années ne se font pas oublier facilement. Ces dernières ont grandement affecté les conditions de travail et de pratique des enseignantes et des enseignants de cégep. De plus, la révision des programmes de Sciences de la nature et de Sciences humaines sont des chantiers qui inquiètent, avec raison, la communauté enseignante sur les impacts qu'ils auront sur les emplois eux-mêmes.

Les précarités

La précarité dans l'enseignement collégial prend de multiples visages et tend à évoluer, au même titre que le secteur lui-même. Il convient davantage de parler *des précarités* tant les situations qui peuvent la générer sont multiples. Alors que la sécurité d'emploi n'est qu'un concept théorique pour la très grande majorité des enseignant-es à la formation continue, nombre d'entre eux n'y ont pas accès au secteur régulier.

Le regroupement cégep a choisi de faire de la lutte contre la précarité l'une de ses priorités, notamment à la table centrale. En effet, celle-ci touche, nous le rappelons, environ 40 % de la

communauté enseignante. Or, une telle lutte passe nécessairement par l'ensemble des conditions de travail.

Comment les précarités se déclinent-elles, dans le réseau à l'heure actuelle ? Les enseignantes et les enseignants à la formation continue doivent composer avec une précarité permanente. Sur le plan de leurs conditions de travail et salariales, la démonstration n'est plus à faire que les personnes qui y œuvrent sont les grands oubliés de l'enseignement collégial. L'évolution historique de leurs conditions de travail montre qu'en dépit de certains gains, leur situation s'est dégradée et elle est criante. C'est pourquoi le regroupement cégep s'est penché sur la situation des enseignant-es chargé-es de cours en créant un comité de réflexion ad hoc qui a présenté les résultats de ses travaux au printemps 2019. Les syndicats locaux ont par la suite été invités à adopter des mandats « soutenant les revendications en lien avec les conditions de travail à la formation continue, notamment celle de la parité avec l'enseignement régulier ». Avec la croissance débridée de la formation continue et le développement rapide des AEC, la situation des enseignantes et les enseignants à la formation continue est plus préoccupante que jamais.

De plus, le réseau est confronté à une baisse de la population étudiante. C'est une mauvaise nouvelle également pour les enseignant-es non permanent-es qui devront composer avec une offre réduite, voire nulle de charges d'enseignement. Ainsi, des enseignant-es non permanent-es, qui obtenaient des charges à temps complet depuis quelques années voient leurs conditions de pratique se détériorer de façon substantielle. Cela, sans compter le stress et la détresse psychologique générées par cette situation. L'effet de cette précarisation se fait également au détriment des enseignant-es chargés de cours de la formation continue.

La précarité affecte d'abord et avant tout la personne enseignante, mais elle a aussi des effets sur les départements, qui doivent composer avec une instabilité plus importante et, dans plusieurs cas, une difficulté paradoxale à recruter de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants. Par conséquent, les personnes en place doivent se partager une charge de travail plus importante, ce qui nuit à terme à la vie collégiale puisque la surcharge laisse peu de place aux initiatives et au développement de projets structurants. Ces difficultés d'attraction sont certainement multifactorielles, mais on ne peut ignorer que l'un de ces facteurs est la précarité importante qui accompagne les débuts dans l'enseignement collégial.

Les effets les plus visibles de cette précarisation sont certes humains et matériels, avec la perte de salaire et la dégradation des conditions de travail et de pratique, mais c'est aussi une perte d'expertise importante pour le réseau, qui contribue à rendre la profession enseignante moins attrayante.

En outre, l'inadéquation entre les ressources pour l'enseignement et les besoins réels est un

problème persistant. De plus, le sous-financement chronique a mené les collèges à privilégier une gestion plus opaque de leurs ressources, instaurant ainsi une culture de la méfiance entre les parties qui a nui au principe de collégialité sous-tendant la mission des cégeps.

Ce sous-financement, jumelé à la culture d'évaluation et de performance instaurée lors de l'implantation de la réforme de 1992 et qui a continué à s'enraciner davantage dans les structures, a joué un rôle important dans l'augmentation constante de la bureaucratisation de la tâche enseignante et de la reddition de comptes qui représentent une part de plus en plus importante du travail enseignant.

À l'heure actuelle, si nous tenons compte de la transformation du travail enseignant en lien avec le développement technologique, de cette culture d'évaluation et de performance ainsi que des changements qui se sont opérés dans la population étudiante elle-même, nous ne pouvons que constater que la profession a profondément changé et qu'il devient de plus en plus ardu d'en satisfaire les exigences tout en maintenant un équilibre dans la conciliation famille-travail-études.

Par ailleurs, les médias et la communauté scientifique tirent la sonnette d'alarme pour attirer l'attention sur les impacts du stress et de la surcharge de travail sur la santé physique et psychologique des travailleuses et des travailleurs. La communauté enseignante n'est pas à l'abri et beaucoup choisissent de bénéficier des programmes volontaires de réduction de temps de travail (PVRTT) afin de se prémunir contre l'épuisement professionnel. Ces éléments ont aussi un effet sur l'attraction et la rétention des enseignantes et des enseignants dans la profession ainsi que sur sa valorisation.

LE CADRE STRATÉGIQUE

Le calendrier de la négociation

Une recommandation du bilan de la négociation et de la mobilisation 2015 mandatait le regroupement cégep à réfléchir :

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

C'est cette recommandation qui a amené le comité de négociation et de mobilisation 2020 à proposer au regroupement cégep de demander à la partie patronale et au CCSPP de procéder à un dépôt simultané des cahiers de demandes, aux tables centrale et sectorielle. Les quatre fédérations du CCSPP ont également adopté la même stratégie.

Le Code du travail prévoit que la partie syndicale doit transmettre à la partie patronale ses revendications 150 jours avant l'échéance de la convention collective et que la partie patronale dispose de 60 jours après la réception de celles-ci pour faire connaître ses demandes à la partie syndicale. Les dernières rondes de négociation nous ont habitués à recevoir des demandes patronales qui semblent construites systématiquement de façon diamétralement opposée aux revendications syndicales.

Bien qu'un dépôt simultané aurait permis d'adopter une méthode de travail qui nous semble pourtant constructive, le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) a refusé. Le Conseil du trésor ne ferme toutefois pas la porte complètement en ce qui concerne le dépôt à la table centrale, mais repousse sa décision à plus tard, ne sachant pas s'il y aura ou non un Front commun.

La formule hybride et la consultation

Le regroupement cégep s'est aussi doté d'une nouvelle stratégie de négociation en proposant à ses membres d'adopter un cahier de demandes sectorielles ayant pour objectif d'énumérer des problématiques vécues dans le réseau et de trouver des solutions avec la partie patronale, dans l'esprit d'une négociation de bonne foi. Une liste exhaustive des problématiques relevées pendant la tournée des syndicats a d'ailleurs été soumise aux membres en parallèle. Ce cahier et cette liste se déclinent en huit grands thèmes : la précarité ; la formation continue ; la tâche d'enseignement et son aménagement ; les ressources et le financement ; l'emploi, l'organisation et les relations du travail ; l'autonomie professionnelle et la rémunération.

Cette nouvelle formule nécessitera une consultation constante des syndicats tout au long de la négociation et sur chacun des thèmes du cahier de demandes en alternance. Elle répondra ainsi à la recommandation du bilan de la négociation et de la mobilisation 2015 citée plus haut. Cette stratégie nécessitera toutefois une très grande souplesse de la part des syndicats, tant en ce qui a trait à leur calendrier d'assemblées générales qu'à leur disponibilité à se réunir en regroupement cégep.

Le rythme de la négociation à la table sectorielle sera tout de même influencé par celui de la table centrale. « Afin de respecter cette volonté affirmée de rapprocher la négociation des membres, afin aussi de susciter une plus grande adhésion et obtenir ainsi des résultats satisfaisants à la hauteur des attentes des membres, les fédérations se sont entendues sur un calendrier qui multiplie les espaces de délibérations entre tous les membres du secteur public CSN. »⁴

⁴ *Op. cit., Analyse de la conjoncture. Pour des services publics plus humains.*

Les alliances

Au moment d'écrire ces lignes, les discussions se poursuivent entre la CSN, la CSQ et la FTQ dans le but d'établir les modalités permettant la formation d'un front commun sur la base des recommandations adoptées en CCSPP durant l'hiver 2019. Un protocole de solidarité a toutefois été signé en avril 2019 par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Regroupement des FIQ (RFIQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Ce protocole de solidarité prévoit que les organisations signataires « s'engagent à ne pas solliciter sous quelque forme que ce soit, initier, provoquer ou soutenir toute campagne de changement d'allégeance syndicale ». Or, la FEC-CSQ l'a enfreint en toute connaissance de cause et immédiatement après la signature du protocole dans le cas du processus de désaffiliation du Syndicat des enseignants et enseignantes du cégep de Baie-Comeau. Ce geste a causé un bris de confiance qui a un impact certain sur la formation d'une alliance sectorielle pour la prochaine ronde de négociation entre la FNEEQ-CSN et la FEC-CSQ.

Dans ce contexte où les alliances ne sont pas formées, tant à la table centrale qu'à la table sectorielle, les travaux se poursuivent en vue du dépôt des cahiers de demandes dans les délais prescrits par la loi. Par ailleurs, si une alliance devait naître entre la CSN ou la FNEEQ et d'autres organisations syndicales, celles-ci devraient harmoniser leurs demandes dans le respect des mandats qui leur ont été confiés.

LA COMMUNICATION ET LES PERSPECTIVES DE MOBILISATION

Bien que la négociation comme telle ne soit pas encore entamée, la stratégie de communication est en train de prendre forme à la CSN et à la FNEEQ et s'est amorcée au printemps dernier avec la campagne « Merci ! », consistant en une déclinaison de chaînes de publications personnalisées sur les réseaux sociaux visant à remercier des actrices et des acteurs des différents domaines du secteur public. Une campagne plus traditionnelle s'y ajoutait pour souligner le travail essentiel de chacun des corps d'emploi des quatre fédérations. Cette dernière s'adressait non seulement aux syndicats, mais aussi plus largement au public et avait pour objectifs de mettre en valeur l'apport des services publics dans notre société, et de permettre l'expression de la reconnaissance envers les travailleuses et les travailleurs qui font la différence, au jour le jour, en dépit de conditions loin d'être idéales.

La CSN a également relancé la structure de mobilisation et d'information RELAIS-RESO afin de favoriser le réseautage et la circulation de l'information entre les membres des syndicats locaux, les fédérations des secteurs public et parapublic, les conseils centraux et le CCSPP. De plus, les personnes formées comme RESO joueront un rôle au sein des comités régionaux de mobilisation (CRM) en compagnie des personnes RESO des quatre autres fédérations du secteur public, de l'élu responsable au Conseil central et de personnes conseillères syndicales. Les CRM mettent l'accent sur les solidarités intersyndicales et interfédératives en vue d'adapter et d'opérationnaliser les plans d'action sur le plan régional.

À la FNEEQ, la première étape de la stratégie de communication a été la tournée des syndicats locaux. Tous les syndicats du regroupement cégep, sans exception, ont ainsi été visités par le comité de négociation et de mobilisation en vue d'entendre les préoccupations locales et plus larges partagées par leurs membres. Par ailleurs, les *Info-Négo* ont repris du service et ils seront encore une fois essentiels pour la centralisation de l'information en lien avec la négociation sectorielle. D'autres éléments seront ajoutés pour assurer un partage de l'information dynamique et efficace. De plus, une réflexion est en cours afin de trouver les meilleurs moyens en ce qui a trait à la circulation de l'information sensible afin que celle-ci puisse arriver à bon port tout en étant protégée. À cet égard, la FNEEQ a mis en place l'espace collaboratif, qu'il faudra cependant mieux exploiter. Sur le plan des communications externes, des moyens seront mis en place afin de sensibiliser le public à l'importance du réseau collégial et à l'impact qu'ont nos conditions de travail sur les conditions d'enseignement pour les étudiantes et les étudiants. Nous répondrons aussi rapidement aux différentes attaques patronales. Bien que la stratégie de communication de la FNEEQ soit en évolution constante, il va sans dire qu'elle sera adaptée à la forme hybride qu'a pris le cahier de demandes et aux

vagues de consultations qui suivront le dépôt syndical, le 30 octobre prochain. L'un des aspects les plus importants est le lien de communication qui se développera entre les syndicats et le comité de négociation et de mobilisation par l'entremise de leur répondante ou de leur répondant.

La communication n'a pas pour seule utilité la transmission de l'information ; c'est également l'un des piliers sur lesquels la mobilisation peut se construire. À l'orée de cette négociation, il sera plus important que jamais de se mobiliser dans l'unité et la solidarité, d'autant plus qu'à l'heure actuelle, aucune alliance n'a été officialisée même si nous travaillons toujours en ce sens. Toutefois, nous sommes près de 18 000 membres au regroupement cégep et plus de 150 000 dans les secteurs public et parapublic de la CSN. La force de notre mobilisation résidera, entre autres, dans le fait que toutes et tous pourront s'approprier leur négociation et avoir un réel impact sur celle-ci.

CONCLUSION

La FNEEQ est plus forte que jamais et la façon dont elle a traversé le maraudage et les soubresauts des derniers mois en témoigne. C'est ensemble que nous alimenterons notre culture des débats dans un espace uni et dans la poursuite d'un objectif commun : de meilleures conditions de travail et de pratique pour toutes les enseignantes et tous les enseignants de cégep, que ce soit à la formation continue ou à l'enseignement régulier.

Cette année, la FNEEQ fête son 50^e anniversaire. Notre histoire nous a montré que nous avons tiré notre force de notre solidarité et de notre détermination à avancer. Le moteur de la FNEEQ, ce sont ses membres. C'est grâce à notre mobilisation que nous poursuivons avec force la lutte pour la défense des droits des enseignantes et des enseignants, mais aussi ceux de toutes et de tous à des services publics de qualité et à une société plus juste.

ACRONYMES

AEC:	Attestation d'études collégiales
APTS:	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux
CCSPP :	Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (FEESP, FNEEQ, FP, FSSS)
CEC:	Centre d'études collégiales
CRM:	Comité régional de mobilisation
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CPNC:	Comité patronal de négociation des collègues
DEC :	Diplôme d'études collégiales
EESH:	Étudiantes et étudiants en situation de handicap
FABRES:	Nomenclature du mode de financement des collègues
	F : Fixe
	A : Activités
	B : Bâtiments
	R : Recherche et régionalisation
	E : Enseignement
	S : Spécifique
FEC-CSQ:	Fédération des enseignantes et des enseignants de cégep
FEESP :	Fédération des employées et employés des services publics
FIQ :	Fédération des infirmières du Québec
FNEEQ:	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec
FSSS :	Fédération de la santé et des services sociaux
FTQ :	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
MED :	Enseignantes et enseignants mis en disponibilité
MEES :	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
RAC :	Reconnaissance des acquis et des compétences
RELAIS :	Responsables locaux à l'action et à l'information
RESO :	Responsables syndicaux aux opérations
RFIQ:	Regroupement des FIQ

BIBLIOGRAPHIE

Analyse de la conjoncture. Négociation 2015. Document préparatoire à la consultation des assemblées générales. Comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ, avril 2014.

Analyse de la conjoncture. Pour des services publics plus humains. CCSPP, avril 2019.

L'enseignement à distance : enjeux pédagogiques, syndicaux et sociétaux. Comité école et société, mai 2019.

Les collègues après 50 ans : regard historique et perspectives. Conseil supérieur de l'éducation, mars 2019.

Outil de réflexion préliminaire sur les enjeux de la négociation 2020. Comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ, février 2019.

Régime budgétaire et financier des cégep, année 2019-2020 (Juin 2019) :

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/collegial/Regime-bud-cegeps-2019-2020.pdf

“La réussite sans niveler par le bas la formation générale”, FNEEQ, 22 août 2019 :

https://fneeq.qc.ca/fr/la-reussite-sans-niveler-par-le-bas-la-formation-generale/?fbclid=IwAR09PTYxd5HN4H7ebUvXQMj-v7T9dUgzxsCKxFvbPHEqeLMQ5II_ZgaDp6I

“Roberge ouvert à moderniser la formation générale au cégep”. Journal de Québec, consulté le 22 août 2019 : <https://www.journaldequebec.com/2019/08/20/roberge-ouvert-a-moderniser-la-formation-generale-au-cegep>

NÉGOCIATION 2020



FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC

1601 AVENUE DE LORIMIER
MONTRÉAL QC H2K 4M5
514 598-2241 | 1 877 312-2241

WWW.FNEEQ.QC.CA | FACEBOOK.COM/FNEEQCSN | TWITTER.COM/FNEEQCS