33 congrès fédéral Du 1^{er} au 4 Juin 2021





RAPPORT DES ACTVITÉS DE LA FÉDÉRATION

Mandat 2018-2021

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF		1
BILANS DE	S REGROUPEMENTS	
	CÉGEP	31
	PRIVÉ	70
	UNIVERSITÉ	94
BILANS DE	S COMITÉS	
	ACTION INTERNATIONALE	128
	ASSURANCES ET RÉGIMES DE RETRAITE (CFARR)	131
	DIVERSITÉ SEXUELLE ET PLURALITÉ DES GENRES	142
	ÉCOLE ET SOCIÉTÉ	150
	ENVIRONNEMENT	162
	FEMMES	173
	INTERCULTURALITÉ, DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES AU TRAVAIL ET ÉDUCATION	180
	PRÉCARITÉ, RELÈVE ET VIE SYNDICALES	185
	SANTÉ SÉCURITÉ	191
BILAN DES SERVICES		197





RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Table des matières

IN.	TRODU	JCTION ET ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE4
	Négo	ions provinciales d'octobre 2018 et nouveau gouvernement
	-	
1.	REPR	ÉSENTATIONS POLITIQUES DE LA FNEEQ6
	1.1	Relations avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 6
	1.2	COVID
	1.3	Campus numérique
	1.4	Liberté académique
	1.5	Réforme ECR
	1.6	Loi sur l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec
	1.7	Loi sur la laïcité de l'État
	1.8	Charte de la langue française
	1.9	La planète en grève
	1.10	Chantier de l'Université québécoise du futur (CUQF)
	1.11	Chantier de la réussite en enseignement supérieur
	1.12	Consultation sur la réussite au primaire-secondaire
	1.13	Autres représentations
2.	REPR	ÉSENTATIONS DE LA FNEEQ À LA CSN ET À L'EXTÉRIEUR 15
	2.1.	Représentations de la FNEEQ au sein de la CSN
		2.1.1 Congrès confédéral
		2.1.2 Conseil confédéral
		2.1.3 Bureau confédéral
		2.1.4 Comité confédéral des ressources humaines (CCRH)
		2.1.5 Comité de coordination générale des négociations (CCGN)



		2.1.6 Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP)	16	
		2.1.7 Groupe de travail en éducation	16	
		2.1.8 Autres implications à la CSN	16	
	2.2. F	Représentation de la FNEEQ auprès d'organismes externes à la CSN	17	
		2.2.1 Adhésion	17	
		2.2.2 Participation active	17	
		2.2.3 Leadership	18	
	2.3.	Représentations de la FNEEQ en action internationale	18	
		2.3.1 Centre international de solidarité ouvrière (CISO)	18	
		2.3.2 Coalition of Contingent Academic Labor (COCAL)	19	
		2.3.3 Internationale de l'éducation (IE)	19	
		2.3.4 Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFE	F) 19	
3.	SECR	ÉTARIAT GÉNÉRAL ET TRÉSORERIE		20
	3.1	Les instances fédérales	20	
		3.1.1 Comité exécutif	20	
		3.1.2 Comité de coordination	20	
		3.1.3 Bureau fédéral	21	
		3.1.4 Conseil fédéral	21	
		3.1.5 Congrès fédéral	21	
		3.1.6 L'équipe de travail	21	
		3.1.7 L'état des finances	22	
		3.1.8 Mise à jour du Guide de gestion	22	
		3.1.9 50 ans de la FNEEQ	23	
4.	AUTR	RES ACTIVITÉS DE LA FÉDÉRATION		23
	4.1	Communications	23	
	4.2	Formation	23	
	4.3	Syndicalisation, juridiction et consolidation	23	
	4.4	Action politique	24	



5.	SUIV	I DES RECOMMANDATIONS DU 32º CONGRES	• • • • • • •	25
6.	CON	CLUSION ET PERSPECTIVES		26
	6.1	Une profession enseignante sous attaque	26	
	6.2	L'accueil des syndicats et leur soutien	27	
	6.3	L'environnement	27	
7.	RECO	OMMANDATIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF		28
	Reco	mmandation CE-1	28	
	Reco	mmandation CE-2	29	
	Reco	mmandation CE-3	30	



INTRODUCTION ET ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE

Il peut sembler folklorique de mentionner dans un bilan que ce mandat a été incomparable à ceux qui l'ont précédé. Si nous ne connaissons pas ce que l'avenir nous réserve, il ne fait nul doute que le mandat 2018-2021 ne peut être comparé aux mandats précédents, la COVID-19 étant venue bouleverser toutes les sphères de notre travail : les revendications, les actions de mobilisation, la tenue des instances et le travail quotidien des élu-es, militant-es et salarié-es de la fédération, sans compter celui des militant-es des syndicats affiliés.

L'exercice du bilan est donc particulièrement teinté par l'impact de la pandémie sur les activités de la fédération pendant plus d'une année. Néanmoins, il ne faut pas oublier que le présent mandat a particulièrement été marqué par l'arrivée d'un nouveau gouvernement à la suite des élections générales d'octobre 2018 et par les négociations du secteur public.

La forme que prend ce bilan diffère des bilans précédents. Ainsi, le bilan du comité exécutif ne contient pas de résumé des bilans des regroupements et des comités fédéraux. Ceux-ci, comme le bilan des services, sont présentés en annexes. Nous avons en revanche travaillé à un plus grand effort de synthèse afin de présenter les événements qui ont marqué les activités de la fédération au cours des trois dernières années.

Ainsi, après une brève présentation de la conjoncture générale du mandat, nous revenons sur les activités de représentation politique les plus significatives du dernier mandat. Nous présentons ensuite les activités de représentation de la FNEEQ au sein de la CSN et auprès des différentes organisations auxquelles nous sommes affiliés. Le rapport se poursuit par une description des activités internes à la FNEEQ. Le comité exécutif a aussi jugé nécessaire de présenter des recommandations en conclusion afin de planifier le travail de la FNEEQ au cours du prochain mandat.

Élections provinciales d'octobre 2018 et nouveau gouvernement

Les élections québécoises du 1^{er} octobre 2018 ont été les premières à être tenues en vertu de la loi sur les élections à date fixe. Elles ont fait suite à une très longue campagne électorale, celle-ci ayant été déclenchée dès le 23 août 2018 par Philippe Couillard, alors premier ministre du Québec.

Nous avons souhaité profiter de la campagne électorale pour interpeller les différents partis et la population sur les grandes solutions mises de l'avant dans le cadre du second rendez-vous des États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES), tenus quelques mois auparavant en mai à Montréal.

À force d'insistance, nous avons pu rencontrer les porte-paroles des principaux partis qui formaient alors les oppositions afin de présenter notre vision de l'éducation et de l'enseignement supérieur. Malgré nos efforts et ceux du Collectif des ÉGES, l'enseignement supérieur a été presque complètement absent de la



campagne électorale, noyé dans les engagements en éducation primaire et secondaire de la Coalition Avenir Québec concernant les maternelles 4 ans et l'abolition des commissions scolaires. D'ailleurs, le programme de la CAQ en enseignement supérieur se limitait à l'accroissement de la proximité entre les établissements et les entreprises privées.

Négociations du secteur public

Les préparatifs en vue du processus de renouvellement des conventions collectives du secteur public étaient déjà en cours au début du mandat. Les membres du comité de négociation et de mobilisation des cégeps ont été élues et élus en octobre 2018 et sont entrés en fonction en janvier 2019.

Des analyses de conjoncture différentes, de même que des désaccords politiques ont empêché la formation d'un front commun à la table centrale et d'une alliance à la table sectorielle des enseignantes et des enseignants de cégep. Nous avons néanmoins déposé nos demandes à l'automne 2019, tel que le prévoit la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (Loi 37).

La pandémie est venue bouleverser le déroulement des pourparlers. Au moment d'écrire ces lignes, ceux-ci ne sont toujours pas conclus et les syndicats affiliés à la CSN sont à la recherche d'un mandat de grève.

Pour en savoir plus, veuillez lire le bilan du regroupement cégep en annexe.

La pandémie du coronavirus

Le 13 mars 2020, le premier ministre Legault annonçait la fermeture des garderies, des écoles, des collèges et des universités pour une période de deux semaines. On sait aujourd'hui qu'il s'agissait alors du point de départ d'une crise sanitaire inédite, aux proportions planétaires, affectant profondément la vie personnelle et les activités professionnelles de toutes les Québécoises et de tous les Québécois. Les décrets gouvernementaux se sont succédé, ce printemps-là, pour assurer les services essentiels à la population. Parmi ceux-ci figurait l'enseignement supérieur : les collèges et les universités ont dû poursuivre leurs activités dans l'improvisation la plus totale, forçant du même coup des milliers d'enseignantes et enseignants à adapter leurs cours en toute hâte afin de permettre au plus grand nombre d'étudiantes et étudiants de terminer leur session.

Pendant ce temps, l'organisation de l'enseignement au secteur public du primaire et du secondaire connaissait des ratés considérables, exacerbant les iniquités avec le réseau privé et suscitant l'insatisfaction généralisée de la population. À partir du mois de mai, le retour en classe s'est fait de manière progressive en introduisant des mesures de protection pour la santé des élèves et des personnels. On retiendra de ces premiers mois les mauvaises décisions et le comportement indécis,



souvent insensible, du ministre Roberge qui semblait davantage préoccupé par son image médiatique que par l'impact de ses directives dans les milieux de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

L'année scolaire 2020-2021 s'est amorcée dans l'espoir mitigé d'une plus grande présence en classe tant dans les écoles que sur les campus. Rapidement, les signes d'une deuxième vague de la pandémie ont forcé une bascule vers l'enseignement en mode non présentiel pour les collèges et les universités en fonction de nouveaux codes de couleur introduits par le gouvernement. Quelques semaines avant le congé des Fêtes, la situation sanitaire s'était dégradée au point où il a fallu fermer les écoles primaires et secondaires pendant presque un mois jusqu'à la mi-janvier. À la faveur d'une accalmie du nombre de cas de COVID, la ministre McCann a annoncé le 6 février 2021 de nouvelles consignes pour favoriser le retour des étudiantes et des étudiants sur les campus collégiaux et universitaires « au moins une fois par semaine ». Comme la session était déjà amorcée depuis plusieurs semaines, ces directives n'ont pu être véritablement suivies. De surcroît, la troisième vague, confirmée à la fin du mois de mars, a obligé le gouvernement à faire une nouvelle volte-face, cette fois au sujet de la présence à temps plein des élèves de 3°, 4° et 5° secondaire.

1. REPRÉSENTATIONS POLITIQUES DE LA FNEEQ

Certains enjeux politiques ont mérité une attention particulière au cours du mandat et méritent d'être ici résumés.

1.1 Relations avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

La CAQ ayant gagné les élections, un nouveau parti prenait le pouvoir au Québec pour la première fois depuis 1976. Jean-François Roberge fut nommé ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. On doit ici dénoncer le fait qu'alors que ce dernier était particulièrement accessible comme critique de l'opposition, il n'a pas donné suite à nos demandes de rencontre avec lui, à l'exception d'une seule, en tout début de mandat, alors que les présidentes des trois fédérations de l'enseignement de la CSN (la FEESP, la FP et la FNEEQ) et le président de la CSN, Jacques Létourneau, ont pu avoir un bref entretien avec le ministre. À la fin du mois de juin 2020, à la faveur d'un remaniement ministériel, le premier ministre Legault a annoncé la nomination de Danielle McCann à l'Enseignement supérieur. L'arrivée de l'ancienne ministre de la Santé a d'abord été bien accueillie par la FNEEQ: la création de ce nouveau portefeuille, dédié exclusivement aux collèges et aux universités, était porteuse d'espoir. La suite s'est révélée plutôt décevante, car la ministre s'est faite discrète tout au long de la dernière année. Ses apparitions sporadiques, dans le cadre d'annonces gouvernementales ou de lancement de consultations, manquaient à la fois de conviction et de substance.

La FNEEQ a, par conséquent, cultivé ses relations avec les membres du cabinet des ministres. À cet égard, les communications avec les directeurs adjoints (Alex Perreault, Martin Maltais et François Brochu), tant



en éducation qu'en enseignement supérieur, ont été constantes tout au long du mandat et elles se sont resserrées dans le cadre de la pandémie.

1.2 COVID

Dès les premiers jours de fermeture des établissements, en mars 2020, la FNEEQ a multiplié les démarches pour être au cœur des échanges avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Après avoir participé à une ou deux rencontres de « consultation » particulièrement insatisfaisantes organisées par le ministre Roberge avec l'ensemble des partenaires des réseaux, la FNEEQ a réclamé des rencontres distinctes par ordre d'enseignement.

Ces rencontres, en format restreint, se sont tenues de manière régulière à partir du mois d'avril 2020 jusqu'au mois de décembre. En plus des représentantes et des représentants des organisations syndicales et étudiantes y assistaient des membres du cabinet ainsi que des hauts fonctionnaires du ministère. Le forum des cégeps a été le plus actif et le plus efficace en termes d'échanges et de décisions. Le forum du primaire-secondaire ainsi que celui des universités se sont bornés, le plus souvent, à la communication de décisions déjà prises (souvent quelques minutes à peine avant que le premier ministre prenne la parole) ou à des échanges peu substantiels dans un cadre temporel contraignant.

À partir du mois de janvier 2021, il a été clair que le ministère avait changé d'orientation et de stratégie de communications : les comités de travail (par exemple, pour préparer les chantiers de la réussite ou pour réfléchir à la session d'automne 2021) étaient composés exclusivement de représentantes et de représentants patronaux. Les consultations auprès des organisations syndicales se sont raréfiées et, si elles avaient lieu, on les contraignait à produire des mémoires dans un très court laps de temps, tout en limitant leur participation dans les ateliers d'échanges. Pour répondre à cette mise à l'écart, la FNEEQ a interpellé la coalition de la TPU ainsi que la FECQ et la FEC-CSQ afin d'unir les forces et les voix pour réclamer des lieux véritables de partage et de réflexion dans le respect du principe de collégialité qui caractérise l'enseignement supérieur.

1.3 Campus numérique

Le Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur a été lancé en mai 2018 sous le gouvernement libéral. Il comprend des investissements totalisant 1 186 M\$ sur cinq ans, trois grandes orientations et trente-trois mesures déployées dans les réseaux. Parmi celles-ci figure le eCampus – rebaptisé par la suite Campus numérique – qui vise à regrouper tous les services de formation à distance en enseignement supérieur. Deux chantiers de conception ont été mis sur pied à l'automne 2018, l'un pour les cégeps, l'autre pour les universités. On y a vanté le travail de « co-construction » qui s'est toutefois fait uniquement avec les représentants des administrations des



établissements, toutes les organisations étudiantes et syndicales ayant été mises de côté, ce que le Collectif des ÉGES a d'ailleurs dénoncé par voie de communiqué à la fin de cet automne-là.

La première consultation pour laquelle la FNEEQ a reçu une invitation s'est déroulée au printemps 2019, mais uniquement dans le cadre du volet collégial, puisque le comité de travail patronal sur le volet universitaire du projet n'a pas voulu entendre les représentantes et représentants des organisations syndicales universitaires. La fédération a fait parvenir au début du mois de septembre suivant un avis faisant état de ses réserves importantes sur le projet, notamment quant à l'offre de formation, à la gestion du campus, aux droits d'auteur et à la rémunération des enseignantes et des enseignants.

Par la suite, ce n'est qu'à titre d'« utilisateurs » que la FNEEQ a été invitée en septembre 2020. En l'absence de véritable consultation sur cet outil au service du numérique en enseignement supérieur, une délégation des fédérations CSN de l'éducation (FP, FEESP et FNEEQ) a rencontré les directions adjointes du cabinet de la ministre McCann deux mois plus tard, en novembre. Malgré plusieurs relances de la part de la CSN pour organiser une nouvelle rencontre avec les responsables du projet, le ministère n'a pas jugé bon de nous répondre.

1.4 Liberté académique

Le 32^e Congrès a confié à la fédération un mandat au sujet de la liberté académique des enseignantes et des enseignants. Nous avons organisé une table ronde de discussion lors du conseil fédéral de mai 2019 et avons adopté une recommandation lors de celui de décembre 2019.

L'actualité de l'automne 2020 a ravivé le débat. À la suite de ce que l'on appelle désormais « l'affaire Lieutenant-Duval », le bureau fédéral a adopté une déclaration au sujet de la liberté académique, laquelle faisait aussi le lien avec la lutte contre les différents systèmes de discrimination, dont le racisme. Le conseil fédéral, en décembre 2020, a confié au comité école et société le mandat de produire un rapport sur cette question en vue du 33^e Congrès fédéral.

Notons également que cette question a été abordée dans le cadre du Chantier sur l'Université québécoise du futur (CUQF) piloté par le scientifique en chef du Québec, Rémi Quirion. À cet égard, rappelons que la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) revendique l'adoption d'une loi protégeant la liberté académique. Le comité école et société s'intéressera, dans le cadre de ses travaux, à l'opportunité de soutenir cette revendication.

Au moment d'écrire ces lignes, nous savons aussi que le ministre a mandaté un comité d'experts présidé par l'ancien député péquiste et actuel vice-recteur de l'UQAC, Alexandre Cloutier, afin « de rédiger une proposition d'orientations gouvernementales sur la liberté académique en milieu universitaire et de



déterminer le meilleur véhicule pour la reconnaître¹ ». Nous regrettons l'absence de chargées et chargés de cours universitaires dans la composition initiale et d'enseignantes et enseignants du niveau collégial sur ce comité. Nous entendons néanmoins participer aux consultations publiques annoncées pour juin 2021.

1.5 Réforme ECR

La FNEEQ a réagi à l'annonce du ministre de l'Éducation d'une révision en profondeur du programme Éthique et culture religieuse (ECR). Il a été surprenant d'apprendre la tenue de cette révision étant donné que, selon les informations relayées par les médias, les intentions du gouvernement quant à l'avenir du programme Éthique et culture religieuse n'étaient pas claires, alternant entre la révision de ce dernier et son abolition pure et simple.

Le processus de consultation sur la révision du programme s'est limité à une simple invitation à répondre à un questionnaire en ligne faite au public, au dépôt de mémoires et à la tenue de trois forums les 7, 14 et 21 février 2020 à Trois-Rivières, Québec et Montréal. Le questionnaire et les forums portaient sur huit thèmes qui pouvaient éventuellement être inclus dans le parcours de formation des élèves. Alors que les consultations posaient des questions uniquement sur la proposition gouvernementale, le sort qui sera réservé aux mémoires déposés au ministère de l'Éducation est inconnu. De plus, les contraintes temporelles imposées pour traiter un sujet aussi complexe ne favorisaient pas un véritable débat à l'intérieur du milieu de l'éducation. Rappelons que l'ensemble des consultations aura duré à peine plus d'un mois, du 10 janvier au 21 février 2020. La FNEEQ a donc procédé à la consultation des enseignantes et enseignants en éthique et culture religieuse du regroupement privé ainsi que des chargées et chargés de cours du regroupement université qui enseignent dans les facultés d'éducation pour écrire un mémoire qui a été déposé au MEES dans le cadre du processus de consultation.

Ainsi, la FNEEQ a demandé au ministère de l'Éducation :

- d'abandonner sa proposition de remplacer l'actuel cours d'ECR par un cours à thèmes, proposition risquant de mener à une formation « fourre-tout », instrumentalisée et sans cohérence dans le parcours de l'élève;
- un moratoire sur l'abolition ou la révision du programme ;

¹ Comité d'experts sur la reconnaissance de la liberté académique », [en ligne] https://www.quebec.ca/gouv/ministere/enseignement-superieur/organismes-lies/comite-experts-reconnaissance-liberte-academique/ (page consultée le 2 avril 2021).



- qu'avant toute révision, un véritable bilan du cours d'ECR et de son implantation depuis sa création soit fait;
- que ce bilan s'appuie sur une consultation large des enseignantes et des enseignants du cours d'ECR afin de tenir compte de leur expertise;
- que ce bilan porte une attention particulière à l'examen des compétences d'éthique, de culture religieuse et de la pratique du dialogue quant à leur enrichissement du curriculum scolaire de l'élève.

1.6 Loi sur l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec

Les enseignantes et les enseignants des deux campus de l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) souhaitent s'affilier à la FNEEQ depuis le mois d'août 2019. Leur situation est particulièrement complexe en raison de leur accréditation syndicale qui les associe aux enseignantes et aux enseignants de francisation du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI). Pendant que les démarches de syndicalisation poursuivent leur cours, la FNEEQ n'a de cesse de soutenir ces enseignantes et ces enseignants.

Par exemple, la fédération a déposé un mémoire dans le cadre des consultations portant sur le projet de *Loi sur l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ)* tenues à l'hiver 2021. Nous regrettons toutefois de n'avoir pu être entendus en commission parlementaire en raison du refus du gouvernement Legault.

Ce projet de loi a pour effet de rendre l'ITAQ autonome par rapport au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. Tout en réclamant cette loi au nom des enseignantes et des enseignants des campus de l'ITAQ, la FNEEQ a développé une critique du fonctionnement proposé de l'Institut. Celui-ci aurait été un éclatant laboratoire de la Nouvelle gestion publique et aurait limité le rôle des enseignantes et des enseignants au sein du conseil d'administration en plus de ne pas prévoir l'établissement d'une commission des études.

Les efforts de la FNEEQ et d'autres organisations ont porté fruit : le projet de loi a été corrigé dans le sens de plusieurs revendications que nous avions émises.

1.7 Loi sur la laïcité de l'État

À la suite du mandat confié par le 32^e Congrès au sujet de la Loi 62 de l'ancien gouvernement libéral et des intentions affichées par le gouvernement de la CAQ, la FNEEQ a actualisé sa position sur la laïcité de l'État lors d'un conseil fédéral extraordinaire tenu en février 2019. Cette position mise à jour a servi à la FNEEQ lors des « préconsultations » organisées conjointement à l'hiver 2019 par les ministres Simon



Jolin-Barette et Jean-François Roberge auprès des organisations syndicales d'enseignantes et d'enseignants.

Au cours des mois qui ont suivi l'adoption sous bâillon du projet de Loi 21 (lequel utilisait la clause dérogatoire), la FNEEQ a collaboré avec un certain nombre d'organisations (particulièrement des associations étudiantes en sciences de l'éducation) dans le combat contre cette loi discriminatoire, laquelle fait actuellement l'objet d'une contestation devant la Cour supérieure du Québec. Il ne fait nul doute que, quelle que soit la décision que rendra le juge Blanchard, celle-ci se rendra jusqu'à la Cour suprême du Canada. Un jugement final prendra alors encore plusieurs années.

Notons que la CSN a également mis à jour sa position sur la laïcité de l'État lors du conseil confédéral tenu en décembre 2018. Cette dernière, et celle développée par la FNEEQ, sont maintenant beaucoup plus proches.

1.8 Charte de la langue française

L'été dernier, le ministre responsable de la Charte de la langue française, Simon Jolin-Barrette, a annoncé aux Partenaires pour un Québec français (PQF), dont fait partie la CSN, qu'il entendait instaurer des mesures relatives à l'accès aux cégeps anglophones. Le 8 septembre 2020, Mireille Bénard, adjointe au comité exécutif de la CSN, accompagnée d'Anne Thibault-Bellerose et d'Alexandra Mathieu, conseillères au Service de recherche de la CSN, a donc rencontré la FNEEQ et la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) pour avoir leur son de cloche à cet égard. Yves de Repentigny représentait la fédération à cette occasion. Le 18 décembre suivant, Caroline Quesnel et lui ont eu un entretien avec M. Jolin-Barrette et deux de ses personnes conseillères politiques, au cours duquel ils leur ont communiqué la vision des choses de la fédération dans ce dossier. La position de la CSN et de ses fédérations affiliées date de 2012. Elle se résume par le maintien du libre choix quant à la langue d'apprentissage au collégial pour les étudiantes et les étudiants dans la perspective où le milieu de l'enseignement supérieur ne devrait pas être assujetti à des contraintes de cette nature. Le renforcement de la maîtrise de la langue française au primaire et au secondaire fait aussi partie des revendications de la confédération. Le gouvernement a annoncé qu'il ferait part de ses intentions au printemps 2021.

1.9 La planète en grève

Le conseil fédéral, en mai 2019, a confié à la FNEEQ le mandat de participer activement au mouvement La Planète en grève du 27 septembre 2019. Nous nous réjouissons de la participation des membres de la fédération aux manifestations tenues. En effet, les cours et activités régulières ont été suspendus dans plusieurs établissements d'enseignement, une dizaine de syndicats ayant même décidé de faire la grève



ce jour-là. Notons aussi que les membres de l'équipe de la FNEEQ ont décidé de consacrer l'équivalent salarial d'une journée de travail à une cause environnementale.

La pandémie a malheureusement détourné les esprits de l'importance de la lutte aux changements climatiques. Au cours des prochains mois, nous devrons redoubler d'efforts pour soutenir une relance économique juste pour la planète de même que pour les travailleuses et les travailleurs.

1.10 Chantier de l'Université québécoise du futur (CUQF)

Le Chantier de l'Université québécoise du futur (CUQF) est un mandat gouvernemental qui a été confié au scientifique en chef du Québec, Rémi Quirion. Ce dernier a formé un groupe de travail qui a pondu un document de réflexion d'une centaine de pages incluant dix recommandations. Quatre journées de consultation, qui se sont déroulées les 3, 5, 10 et 12 novembre 2020, ont permis à une trentaine de personnes du milieu, dont un représentant de la FNEEQ, Richard Bousquet, de réagir au document. Lors de ces journées, deux recommandations de dernière minute sur l'innovation et l'internationalisation se sont ajoutées.

Le groupe de travail était formé de dix-sept personnes, dont seulement trois professeurs, un étudiant et un chargé de cours, Sylvain Marois, mais aucun membre du personnel professionnel de recherche ni du personnel de soutien, et pas d'étudiantes et étudiants salariés. La composition du groupe de travail et les préoccupations de ses membres ont créé un premier filtre. Le rapport fait abstraction des conclusions des États généraux de l'enseignement supérieur de 2018, des personnes chargées de cours et des professionnelles et professionnels de recherche, du personnel de soutien et des étudiantes et étudiants salariés, de leur précarité et de la collégialité, qui devrait leur permettre d'avoir une véritable voix dans le milieu universitaire. Il part également d'une vision unidimensionnelle des professeures et professeurs et des étudiantes et étudiants basée sur la marchandisation et le clientélisme.



Le mandat a particulièrement ciblé trois grands enjeux sollicitant l'université dans le contexte des années 2020 et au-delà, à savoir :

- collaborer tous azimuts, notamment par l'intersectorialité et l'interordres, pour optimiser les apports novateurs à la société;
- captiver pour réussir en imaginant des parcours étudiants flexibles et dynamiques, ici et à l'international, plus inclusifs pour toutes nos communautés;
- orchestrer savoir et société pour mieux fixer le rôle et la place renouvelés de l'université dans la société.

Durant les journées de consultation, deux autres filtres ont opéré. Les intervenantes et intervenants étaient subdivisés en cinq groupes-ateliers. Un rapport plus ou moins biaisé était fait en plénière et le scientifique en chef résumait ce qu'il en retenait à la fin de chaque journée. Les personnes représentant les différents corps d'emploi étant nettement en minorité, leurs préoccupations ne se sont pas plus retrouvées dans les synthèses des journées que dans le rapport du groupe de travail. Trois éléments non prévus ont tout de même transcendé les consultations, soit l'autonomie des universités, le manque de reconnaissance des acquis et des expériences existantes, et le fait que la société civile est aussi constituée des organisations en économie sociale et en culture ainsi que des concertations locales et régionales, ne se limitant donc pas au milieu des affaires. La FNEEQ a déposé un mémoire de même qu'un texte de réactions aux conclusions des quatre journées exprimant sa déception et sa désapprobation.

1.11 Chantier de la réussite en enseignement supérieur

La consultation sur la réussite en enseignement supérieur a eu lieu du 1^{er} au 5 février 2021. Le chantier avait été annoncé un an plus tôt, mais n'a été relancé qu'à la mi-décembre, nous laissant très peu de temps pour s'y préparer, alors que les directions et les regroupements étudiants avaient eu droit à des comités préparatoires tout au long de l'automne. La réussite concerne les enseignantes et les enseignants au premier chef – mais, encore là, la FNEEQ n'a eu droit qu'à un seul représentant par jour de consultation – ainsi que les autres corps d'emploi en enseignement supérieur. À l'instar des consultations du CUQF, les dés étaient pipés.

Dans une approche clientéliste, la consultation a porté sur quatre axes :

- favoriser l'accès du plus grand nombre à l'enseignement supérieur ;
- favoriser des transitions harmonieuses et de qualité en enseignement supérieur;
- déployer des pratiques et des mesures adaptées aux besoins de la communauté étudiante pour la soutenir dans toute sa diversité;
- consolider les connaissances en matière de réussite et en assurer la diffusion.



Lors des journées de consultation et dans son mémoire, la FNEEQ a exprimé plusieurs préoccupations, telles que la concurrence néfaste entre les établissements, les écueils de l'uniformisation des pratiques pédagogiques, les effets pervers du processus d'évaluation des enseignements, les dérives potentielles de l'internationalisation et une implantation généralisée et irréfléchie de la formation à distance après la pandémie. Toutefois, force est d'admettre que nous ne faisions pas partie du consensus ambiant.

1.12 Consultation sur la réussite au primaire-secondaire

Le 1^{er} avril 2021, la FNEEQ a participé à la consultation du ministère de l'Éducation sur la réussite éducative au primaire et au secondaire. Le *Rendez-vous sur la réussite éducative : l'éducation au-delà de la pandémie* a permis à une quarantaine d'acteurs de tous les réseaux de l'éducation d'exprimer leurs positions par rapport aux trois axes suivants :

- Axe 1 La réussite éducative et le rattrapage scolaire ;
- Axe 2 L'organisation scolaire et l'encadrement pédagogique ;
- Axe 3 La santé mentale et le bien-être des élèves.

Lors de la demi-journée de consultation, à l'occasion de ses trois droits de parole de trois minutes chacun, la FNEEQ a exprimé ses préoccupations, liées à l'enseignement en mode non présentiel, à l'accompagnement et aux suivis personnalisés des élèves, au soutien effectué par les professionnelles et les professionnels, au caractère transitoire des prochaines années scolaires et aux conditions d'exercice de la profession enseignante. Malgré le sentiment que l'exercice n'était rien de plus qu'une opération de relations publiques du ministre de l'Éducation, la FNEEQ a déposé à celui-ci un mémoire présentant l'ensemble de ses recommandations (https://fneeq.qc.ca/fr/memoires-662/).

1.13 Autres représentations

Au cours du mandat, la FNEEQ a poursuivi son travail de représentation auprès de différentes organisations. Ainsi, les membres du comité exécutif ont rencontré des associations d'employeurs (Fédération des cégeps, Association des collèges privés du Québec, Fédération des établissements d'enseignement privé, Université du Québec ou Bureau de coopération interuniversitaire) ou des associations étudiantes (FECQ, UEQ, FAEUQEP). Nous rencontrons régulièrement différents organismes, comme le Conseil supérieur de l'éducation et la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (pour en demander l'abolition !). La FNEEQ rencontre aussi périodiquement les porte-paroles des partis d'opposition afin de leur faire part de ses préoccupations.



2. REPRÉSENTATIONS DE LA FNEEQ À LA CSN ET À L'EXTÉRIEUR

2.1. Représentations de la FNEEQ au sein de la CSN

Naturellement, la FNEEQ est particulièrement active au sein de la Confédération des syndicats nationaux. Elle est donc présente au sein de plusieurs instances et comités de la CSN.

2.1.1 Congrès confédéral

Trois membres du comité exécutif (Caroline Quesnel, Benoît Lacoursière et Richard Bousquet) ont participé au comité précongrès de la CSN et ils ont agi comme déléguées et délégués officiels lors du 66° Congrès de la CSN, tenu en mode virtuel du 18 au 21 janvier 2021. Plusieurs militantes et militants se sont ajoutés à titre de déléguées et délégués fraternels.

Le congrès a été l'occasion d'élire trois nouveaux membres au comité exécutif de la centrale en plus de discuter de différentes propositions, lesquelles ont été formellement adoptées par le conseil confédéral de la CSN en mars 2021.

2.1.2 Conseil confédéral

Le conseil confédéral est l'instance la plus importante de la CSN entre les réunions du congrès. Celui-ci se réunit environ quatre fois par année. Il adopte les positions de la CSN sur les grands enjeux d'actualité (par exemple : la laïcité de l'État ou la réforme des lois en santé et sécurité au travail). La FNEEQ y est représentée par les cinq membres du comité exécutif, auxquels s'ajoutent trois personnes du bureau fédéral. La délégation de la FNEEQ, malgré sa petite taille, s'est efforcée d'influencer les décisions du conseil confédéral dans le sens des mandats qui lui sont confiés par nos instances fédératives.

2.1.3 Bureau confédéral

Le bureau confédéral est l'organe « d'administration » de la CSN. Il se réunit au moins quatre fois par année en plus des réunions extraordinaires. C'est lui qui adopte notamment les campagnes confédérales et qui agit comme instance d'administration du Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN. La FNEEQ y est généralement représentée par sa présidente. Le secrétaire général et trésorier a également agi à titre de substitut. La coordination de la fédération assiste également aux rencontres.

C'est au sein du bureau confédéral que la FNEEQ a fait des représentations pour faciliter l'accès au FDP.

2.1.4 Comité confédéral des ressources humaines (CCRH)

Le comité confédéral des ressources humaines regroupe les organisations de la CSN liées à la convention collective des salariées et salariés du mouvement. Dans les trois dernières années, ses réunions ont



particulièrement été marquées par les échanges sur le renouvellement de la convention collective et sur la négociation d'une entente relative au télétravail. Caroline Quesnel et Benoît Lacoursière y ont participé. Léandre Lapointe a également agi à titre de substitut.

2.1.5 Comité de coordination générale des négociations (CCGN)

Ce comité regroupe les fédérations de la CSN sur des questions de négociation locale des conventions collectives. Au cours de ce mandat, la mise sur pied d'une assurance collective CSN, financièrement plus accessible aux travailleuses et aux travailleurs, ainsi que les conditions relatives au télétravail et à la pandémie ont été abordées. Caroline Quesnel a participé aux réunions du CCGN en compagnie de la coordination de la fédération. Richard Bousquet a agi à titre de substitut.

2.1.6 Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP)

Dans le cadre de la présente période de renouvellement des conventions collectives, qui était toujours en cours au moment d'écrire ces lignes, le CCSPP a démarré ses travaux par un lac-à-l'épaule les 26 et 27 juin 2018, la première réunion formelle de cette instance s'étant quant à elle tenue le 12 septembre suivant. La présidence de la fédération, de même que la vice-présidence chargée du regroupement cégep, prennent la parole au nom de la délégation de la FNEEQ lors des réunions du comité de coordination et assistent également à des rencontres en format restreint. Participent à ces dernières, outre l'équipe du CCSPP, les responsables politiques des fédérations du secteur public de la CSN, et, occasionnellement, les porte-paroles aux tables sectorielles.

2.1.7 Groupe de travail en éducation

Le groupe de travail en éducation est l'organe aviseur de la CSN sur les enjeux d'éducation. Ses réunions se sont faites plutôt rares au cours du mandat. Le groupe de travail est aussi un lieu où les fédérations de la CSN présentes en éducation développent, avec des conseils centraux et la confédération, des positions communes sur les enjeux qui préoccupent les fédérations CSN présentes en éducation. Caroline Quesnel, Richard Bousquet et Benoît Lacoursière y participent pour la FNEEQ.

2.1.8 Autres implications à la CSN

Bien qu'elles n'agissent pas à titre de représentantes et représentants de la FNEEQ, plusieurs militantes et militants de la FNEEQ participent à d'autres comités de la CSN. Caroline Quesnel est membre du comité paritaire de prévention contre la violence et le harcèlement au travail, du comité mixte à la formation, du jury des Grands prix de la CNESST (catégorie éducation et prévention), et elle partage avec Ghyslaine Lévesque la responsabilité du comité CSN pour l'attribution des bourses Excelle Science et Chapeau, les filles!



Nous tenons également à souligner la participation des militantes et militants de la FNEEQ dans les comités confédéraux. Violaine Damphousse siège au comité de la condition féminine, Nicole Lefebvre au comité environnement, Dominique Dubuc et Éric Kirouac au comité LGBT+ et Ghyslaine Lévesque au comité SST. Benoît Lacoursière a plus récemment été élu au comité des orientations.

2.2. Représentation de la FNEEQ auprès d'organismes externes à la CSN

La FNEEQ est membre de plusieurs organisations populaires et communautaires qui partagent ses valeurs. Par son adhésion à ces dernières, elle témoigne de son appui politique et financier à leurs missions.

2.2.1 Adhésion

La FNEEQ est membre des organisations suivantes : Centre d'histoire et des archives du travail (CHAT), Ligue des droits et libertés, Solidarité rurale, Groupe d'économie solidaire, Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU), Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS), Table de concertation contre le racisme systémique (TCRS), Coalition sur la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC), Collectif Échec à la guerre et campagne Boycott, Désinvestissement et Sanctions (BDS) Québec.

2.2.2 Participation active

Dans le cas de certaines organisations, la FNEEQ participe plus activement, ce qui comprend la participation aux assemblées générales ou au conseil d'administration :

- Association pour la Taxation des Transactions financières pour l'Aide aux Citoyens (ATTAC-Québec): participation aux assemblées générales;
- Fédération des femmes du Québec (FFQ) : participation aux assemblées générales ;
- Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie : participation aux assemblées générales ;
- Institution de coopération et d'éducation aux adultes (ICEA) : participation aux assemblées générales et au conseil d'administration (Nicole Lefebvre, puis Richard Bousquet) ;
- Association des professeures et des professeurs d'université (ACPPU) : participation aux assemblées générales ;
- LEUCAN (camp Vol d'été-CSN): participation aux assemblées générales et au conseil d'administration (Léandre Lapointe).



2.2.3 Leadership

En ce qui concerne d'autres organisations, la FNEEQ a assumé ou assume seule, ou conjointement avec d'autres groupes, le leadership.

Collectif des États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES)

La participation au Collectif des ÉGES s'est essoufflée à la suite du second rendez-vous. À l'automne 2018, les membres se sont mobilisés autour de deux enjeux : les élections provinciales et la revendication d'une participation à l'élaboration du eCampus. À l'exception des organisations de la CSN et des associations étudiantes, nous avons constaté par la suite un manque de volonté de participation aux rencontres du collectif et à ses plans d'action, certaines autres organisations changeant leurs priorités. Dans cette foulée, la FNEEQ, qui assumait l'essentiel de la logistique d'organisation des ÉGES et de son collectif a pris la décision de cesser les convocations aux réunions.

Public Education Network - Réseau pour l'éducation publique (PEN/REP)

Il s'agit d'un réseau pancanadien auquel participe la FNEEQ depuis plusieurs années. Ce réseau ayant accru ses activités au cours des deux dernières années, la FNEEQ y prend une place plus importante.

Table des partenaires universitaires (TPU)

En cessant de participer aux ÉGES, nous avons notamment contribué à la remise sur pieds, et redistribué nos énergies au sein de la TPU, notamment dans le cadre de la consultation sur l'Université québécoise du futur pilotée par le scientifique en chef du Québec ainsi que des rencontres ministérielles sur la COVID.

Coalition Main rouge

La Coalition Main rouge est un autre lieu où la FNEEQ a concentré ses énergies. Nous avons réintégré son comité action et suivi, lequel est responsable de la préparation et du suivi des décisions de l'assemblée générale. Après une remise en question de la volonté de participation des membres à l'automne 2019, il est apparu nécessaire, avec la pandémie, de redoubler d'efforts pour diffuser le message de la coalition, axé sur une fiscalité plus juste et progressive de même que sur un soutien accru aux services publics.

2.3. Représentations de la FNEEQ en action internationale

La FNEEQ est également présente auprès d'organismes œuvrant en action internationale.

2.3.1 Centre international de solidarité ouvrière (CISO)

La FNEEQ participe aux assemblées générales et au conseil d'administration du CISO. L'objectif de celui-ci est de créer des liens de solidarité entre des travailleurs et travailleuses d'ici et d'ailleurs. Les activités du



CISO incluent le développement de la solidarité par des projets concrets (ex. : soutien à l'organisation des recycleurs de déchets avec le *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT) au Mexique, par des campagnes d'éducation et de plaidoyers, par exemple concernant les chaînes d'approvisionnement des magasins d'alimentation) et par l'organisation de son stage. Dany Héon, du SCCCUQAR, a participé au dernier stage du CISO au Mexique à l'hiver 2020. Benoît Lacoursière est membre du conseil d'administration de l'organisme.

2.3.2 Coalition of Contingent Academic Labor (COCAL)

La COCAL est la conférence biennale qui regroupe les syndicats représentant les enseignantes et les enseignants à statut précaire en Amérique du Nord. Elle est organisée en alternance au Mexique, aux États-Unis, au Canada (ROC) et au Québec. Durant le dernier mandat, plusieurs membres du regroupement université ont pu y prendre part en Californie, en août 2018. L'édition de 2020 a été transférée sur le Web. Ghyslaine Lévesque représente la FNEEQ au sein du comité organisateur.

2.3.3 Internationale de l'éducation (IE)

Richard Bousquet et Luce Gilbert ont participé au dernier congrès de l'Internationale de l'éducation, tenu à Bangkok à l'été 2019. L'IE est le lieu de solidarité des syndicats de l'éducation partout dans le monde et vise particulièrement à nouer des liens de solidarité entre les syndicats du Nord et ceux du Sud autour d'enjeux fédérateurs, comme l'opposition à la marchandisation de l'éducation.

La FNEEQ participe périodiquement aux rencontres thématiques de l'IE sur la coopération et le développement, sur l'enseignement supérieur, sur les femmes ou sur la recherche.

2.3.4 Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation (CSFEF)

Le CSFEF est d'une certaine manière le caucus francophone de l'IE. Ses rencontres se tiennent de façon biennale, quelques semaines avant le Sommet de la Francophonie. Benoît Lacoursière et Léandre Lapointe ont participé à la dernière rencontre en septembre 2018. Le comité exécutif de la FNEEQ souhaite s'impliquer davantage au sein du CSFEF. Lors de la prochaine rencontre, reportée à l'automne 2021, une proposition sera discutée à l'effet d'ajouter un poste supplémentaire pour les syndicats du Québec et la fédération compte bien y présenter sa candidature.



3. SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ET TRÉSORERIE

3.1 Les instances fédérales

3.1.1 Comité exécutif

Durant le dernier mandat, le comité exécutif de la FNEEQ a été composé de : Caroline Quesnel (Collège Jean-de-Brébeuf – collégial) à la présidence, Benoît Lacoursière (Collège de Maisonneuve) au secrétariat général et à la trésorerie, Léandre Lapointe (Collège Jean de la Mennais) à la vice-présidence du regroupement privé et Richard Bousquet (UQAM) à la vice-présidence du regroupement université. La vice-présidence du regroupement cégep a été occupée par Josée Chevalier (Collège Montmorency) de mai 2018 à février 2019 et par Yves de Repentigny (Cégep du Vieux Montréal) de mai 2019 à ce jour, Benoît Lacoursière ayant assumé l'intérim entre février et mai 2019.

La coordination de l'équipe de la FNEEQ (Jean Grenier de mai 2018 à août 2020 ; Isabelle Lanson et Yanick Charbonneau d'août 2020 à ce jour) a également participé activement aux délibérations du comité exécutif.

Le comité exécutif a tenu plus d'une centaine de réunions au cours du mandat. Au plus fort de la première vague de la pandémie, il se réunissait deux ou trois fois par semaine afin de faire le point sur une actualité qui ne cessait d'évoluer.

3.1.2 Comité de coordination

Durant le dernier mandat, en plus des membres du comité exécutif, le comité de coordination a été composé de Ghyslaine Lévesque (UQO) à titre de déléguée à la coordination du regroupement université (celle-ci ayant été désignée au mois d'août 2018), de Michel Milot (mai à octobre 2018) et de Julien Lapan (décembre 2018 à ce jour) qui ont occupé la fonction de délégué à la coordination du regroupement cégep, de même que d'Alexandre Coudé (mai 2018 à septembre 2020) et de Caroline Leblond (depuis octobre 2020) qui ont assumé la responsabilité de délégué et déléguée à la coordination du regroupement privé.

Le comité de coordination s'est réuni une quarantaine de fois durant le mandat.

Les membres du comité de coordination essaient de trouver des manières efficaces de valoriser le rôle des déléguées et délégués à la coordination des regroupements. Malheureusement, les contraintes de temps et les responsabilités de l'exécutif provoquent souvent l'annulation des réunions de cette instance.

Afin de faciliter, à l'avenir, les transitions au sein du comité exécutif et du comité de coordination, le secrétaire général a élaboré un guide d'accueil pour les nouvelles et nouveaux élus.



3.1.3 Bureau fédéral

Principalement en raison de la pandémie, le bureau fédéral s'est réuni une trentaine de fois durant le mandat. Il a pleinement joué son rôle dans la préparation des conseils fédéraux et du congrès fédéral. Il a également assumé ses responsabilités quant à l'adoption des avis et mémoires de la FNEEQ tout comme en matière de gestion administrative de la fédération. Au cours du mandat, il y a eu peu de changements dans la composition de cette instance.

3.1.4 Conseil fédéral

Au cours du mandat, il y a eu quatre réunions ordinaires du conseil fédéral et une rencontre extraordinaire. Malheureusement, en raison de la pandémie, la séance ordinaire prévue en mai 2020 a dû être annulée.

Les réunions du conseil fédéral ont permis l'adoption de plusieurs recommandations qui sont maintenant au cœur du discours de la FNEEQ, notamment sur l'enseignement à distance ou la formation des maîtres. Plusieurs comités fédéraux ont pu faire des présentations dans les réunions du conseil.

3.1.5 Congrès fédéral

Le 32^e Congrès fédéral tenu à Sherbrooke a été un véritable succès avec une hausse marquée de la participation.

Le 33^e Congrès fédéral, qui devait avoir lieu à Chicoutimi, se tiendra finalement de façon virtuelle.

3.1.6 L'équipe de travail

À la FNEEQ, l'équipe de travail est composée des personnes conseillères syndicales, des employées de bureau, des membres du comité exécutif et des personnes déléguées à la coordination des regroupements. Ses responsabilités sont déterminées au chapitre 8 de la convention collective liant la CSN, ses organisations affiliées et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN.

Jean Grenier a coordonné le travail de l'équipe de mai 2018 à août 2020. Yanick Charbonneau et Isabelle Lanson lui ont succédé dans ces fonctions.

Benoît Lacoursière est le responsable politique de l'équipe.

Composition de l'équipe

La composition de l'équipe a passablement varié au cours du mandat. Nous avons déjà exposé les changements survenus au comité exécutif et au comité de coordination. Il y a également eu plusieurs modifications chez les personnes salariées.



Notons que l'état des finances de la FNEEQ a permis l'addition d'un 16^e poste permanent de personne conseillère syndicale (à Québec). Un deuxième poste supplémentaire (en remplacement de l'affectation à la coordination) a été ajouté à celui en remplacement de l'appui à la négociation des cégeps.

Comités de l'équipe

Au cours du dernier mandat, l'équipe a formé deux comités afin de répondre à des besoins définis par ses membres, à savoir le classement et la tâche.

Le comité sur le classement a principalement eu pour fonction de mettre à jour l'arborescence des dossiers informatiques de la FNEEQ. Son travail s'est modifié en cours de mandat avec la mise en place accélérée des outils d'Office 365 par la CSN (par exemple, Teams) dans le contexte de la pandémie.

Le comité sur la tâche s'est de son côté penché sur différentes préoccupations liées à la surcharge de travail (oui, ça nous touche aussi !) des salariées et salariés de la FNEEQ.

3.1.7 L'état des finances

Les finances de la FNEEQ se portent bien. Les revenus prévus aux prévisions budgétaires ont été globalement atteints.

Il est indéniable que la pandémie aura eu un impact important sur la réduction des dépenses de la fédération. Ainsi, les coûts des instances ont été largement diminués, de même que les frais de déplacement des personnes salariées. Il en résulte un important excédent budgétaire, lequel s'ajoutera aux surplus accumulés. Le budget proposé pour le prochain exercice propose d'investir une partie de ces sommes dans les services en ajoutant des postes de personnes conseillères syndicales.

Malheureusement, le contexte pandémique n'a pas été propice à une évaluation adéquate de l'impact de l'augmentation des barèmes de remboursement des dépenses aux syndicats. Il s'avérerait hasardeux de dire que le prochain mandat pourra être un meilleur baromètre. Le comité exécutif estime à cet égard devoir agir avec prudence avant de modifier de nouveau ceux-ci.

3.1.8 Mise à jour du Guide de gestion

Dans la foulée des discussions entreprises à la fin du mandat précédent, le bureau fédéral a formé un comité afin de réviser l'ensemble des dispositions du Guide de gestion de la fédération. Cette mise à jour s'est avérée nécessaire puisque certaines règles nécessitaient une mise à jour.

Le comité a été composé de Éric Durling, Christine Gauthier, Martin Lachambre et Josée Pilon. Benoît Lacoursière en a assuré la responsabilité. La coordination de l'équipe et les employées de bureau



associées à la comptabilité ont aussi collaboré aux travaux du comité, qui a également pu bénéficier des conseils du Service de la vérification de la CSN.

3.1.9 50 ans de la FNEEQ

Le mandat a été marqué par le 50^e anniversaire de la FNEEQ. En effet, c'est le 19 septembre 1969 que les syndicats enseignants de la CSN ont formé une fédération. Cet anniversaire a été souligné le 4 décembre 2019 en marge du conseil fédéral, en présence de nombreux invités et invitées, du comité exécutif de la CSN, des membres des conseils centraux et des fédérations ainsi que des anciennes et anciens de la FNEEQ – élues et élus, salariées et salariés. Un slogan, « 50 ans à faire école par nos luttes » et un visuel spécifique ont alors été conçus. Notons également la rédaction d'un ouvrage collectif retraçant les 50 ans d'histoire de l'organisation.

4. AUTRES ACTIVITÉS DE LA FÉDÉRATION

4.1 Communications

En collaboration avec Sonia Beauchamp, Richard Bousquet a travaillé à la refonte de notre plan de communication, qui comprend les relations avec les médias, les communiqués de presse et lettres ouvertes – nous avons émis 122 communiqués et 11 lettres durant le mandat, en date du 13 avril 2021, et ils ont donné suite à 802 couvertures médiatiques – l'utilisation des réseaux sociaux, la revue de presse, la production et la diffusion de l'infolettre ainsi que des *Carnets* – nous avons diffusé 32 infolettres et 5 *Carnets* durant le mandat –, l'espace collaboratif, la diffusion des documents des comités, la refonte du site Internet, la migration et la mise à jour du site chargesdecours.com, l'utilisation du groupe Facebook Cégeps FNEEQ en négo, le développement d'une plus grande utilisation de la vidéo (30 vidéos ont été produites) et les moyens de rejoindre davantage les membres des syndicats. La réalisation du plan a été retardée par la pandémie.

4.2 Formation

Richard Bousquet a représenté la FNEEQ au comité des responsables politiques de la formation. Ce dernier s'est réuni deux fois par année pour principalement faire le point sur les formations données par les conseils centraux et les fédérations de la CSN, les difficultés rencontrées – manque de formatrices et formateurs et de participantes et participants, et transfert des formations en mode virtuel depuis le début de la pandémie – et la refonte ou la mise à jour de plusieurs formations.

4.3 Syndicalisation, juridiction et consolidation

Au cours du mandat, la fédération a accueilli quatre nouveaux syndicats : tout d'abord, il y a eu celui des animatrices de francisation au cégep Saint-Laurent (qui s'est joint au syndicat des enseignantes et des



enseignants) et celui des animatrices de francisation au cégep Bois-de-Boulogne. Leur négociation, qui est toujours en cours, s'avère particulièrement difficile en raison, notamment, des tergiversations administratives et politiques du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC).

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'ITHQ s'est affilié à la FNEEQ en décembre 2019 et celui des enseignantes et des enseignants de l'Académie Centennial, en décembre 2020. Ces deux unités sont en train de préparer leur première négociation de convention collective avec la FNEEQ. Quant aux enseignantes et enseignants de l'ITA, leur volonté de se joindre à la FNEEQ se bute à des difficultés légales quant à la possibilité de se dissocier de leurs collègues du MIFI. Nous espérons que la récente autonomisation de l'ITAQ facilitera leur arrivée dans nos rangs.

Le mandat a aussi été marqué par des attaques sournoises de la part de la CSQ, qui a enfreint le protocole de non-maraudage au printemps 2019, favorisant le départ du Syndicat des enseignantes et des enseignants du cégep de Baie-Comeau. De plus, l'offensive de cette centrale auprès des membres du SPPEUQAM a donné lieu à une vaste campagne de désinformation qui s'est soldée par des requêtes individuelles en révocation du syndicat. Les efforts de la FNEEQ et de la CSN ont mené au retrait de ces requêtes, à l'échec du maraudage de la CSQ et à la consolidation des liens avec le nouveau comité exécutif du SPPEUQAM.

Enfin, la FNEEQ a eu gain de cause dans le dossier de la juridiction des animatrices de francisation, qui était contestée par la FEESP. Le comité de juridiction et le bureau confédéral ont confirmé l'appartenance de ces salariées à notre fédération en raison, notamment, de la nature de leurs tâches, qui les rapprochent de l'enseignement.

4.4 Action politique

L'action politique de la FNEEQ prend principalement deux formes. La première est celle des différentes représentations politiques accomplies par la fédération et ses regroupements auprès des gouvernements, des partis politiques et des employeurs. Celles-ci sont décrites à la section 3 de ce rapport. La seconde forme d'action politique consiste en la participation de la FNEEQ à différents organismes externes, particulièrement la Coalition Main rouge. Cette participation est décrite à la section 2.



5. SUIVI DES RECOMMANDATIONS DU 32^e CONGRÈS

NUMÉDO DE LA	NUMÉRO DE LA		AT DE RÉALISATIO	ON
RECOMMANDATION	TITRE DE LA RECOMMANDATION ²	RÉALISÉ	EN VOIE DE RÉALISATION	NON-RÉALISÉ
	Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes	Х		
BF 1	Fonds de recherche et de recherche création		х	
BF 2	Comité interculturalité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation	X		
BF 3	Sous-traitance en éducation	X		
BF 4	Stratégies de communications et d'intervention dans les médias de masse et les médias sociaux		Х	
BF 5	Liberté d'expression des enseignantes et des enseignants		Х	
BF 6	Formule de financement des universités		Х	
BF 7	Tournée des syndicats membres de la fédération		Х	
BF 8	Portrait de la précarité dans chaque regroupement		Х	
BF 9	Collégialité et consultation des personnels		Х	

 $^{{}^2 \, \}text{Consultez les documents suivants pour lire les recommandations adoptées} : \underline{\text{https://fneeq.qc.ca/fr/32e-congres-federal-2018/}}$



NUMÉRO DE LA	TITRE DE LA RECOMMANDATION ²	ÉTAT DE RÉALISATION		
RECOMMANDATION		RÉALISÉ	EN VOIE DE RÉALISATION	NON-RÉALISÉ
BF 10	Dossiers de harcèlement psychologique		Х	
BF 11	Faire de l'éducation une véritable priorité nationale		Х	
BF 12	Santé psychologique des enseignantes et des enseignants		Х	
BF 13	Colloque lors du Congrès de l'ACFAS		Х	
BF 14	Soumission de l'éducation aux impératifs du marché sous toutes ses formes	Х		
BF 15	Étude sur l'impact de l'augmentation des cas d'EHDAA, d'EESH et de EBP			Х
BF 16	Interpellation des différents partis politiques	Х		
	Enjeux du partenariat interétablissements et du téléenseignement		Х	
	Poste budgétaire des comités fédéraux		Х	

6. **CONCLUSION ET PERSPECTIVES**

En conclusion, le comité exécutif souhaite faire part de son analyse quant aux enjeux futurs qui concerneront la fédération, ses regroupements et ses syndicats affiliés au cours des prochaines années, et des mesures que nous recommandons.

6.1 Une profession enseignante sous attaque

Aux yeux du comité exécutif, il ne fait nul doute que des menaces réelles pèsent à l'encontre de la profession enseignante, menaces qui pourraient contribuer à sa dévalorisation.

Si l'enseignement à distance implanté de façon désordonnée et sans les discussions préalables constituait déjà un problème avant la pandémie, nous constatons que celle-ci accélère le phénomène de façon



inquiétante surtout lorsque l'on considère les démarches entreprises par certaines directions et soutenues par le gouvernement de la CAQ.

Nous estimons également que les conclusions des chantier et consultation sur la réussite en enseignement supérieur et en éducation seront à suivre. Particulièrement en enseignement supérieur, le plan d'action attendu sera accompagné d'un réinvestissement de 150 M\$ d'ici 2025-2026. Lors du chantier en enseignement supérieur, les enseignantes et les enseignants ont été les cibles de plusieurs attaques. Il nous faudra approfondir notre réflexion sur la diversification des profils des étudiantes et des étudiants, notamment celles et ceux en situation de handicap.

Si l'enseignement à distance et notre réflexion sur les profils des étudiantes et des étudiants constituent des priorités, nous devrons néanmoins surveiller d'autres enjeux qui y sont liés et particulièrement la lutte à la précarité.

Nous devrons au cours du prochain mandat organiser un rendez-vous collectif sur la profession enseignante en interpellant d'autres organisations.

Sur le plan de l'organisation syndicale, nous devrons compléter les travaux entamés sur le traitement des dossiers de harcèlement psychologique, sur des structures syndicales plus représentatives et sur nos stratégies de communications.

6.2 L'accueil des syndicats et leur soutien

Les développements récents en matière de syndicalisation à la FNEEQ nous incitent à évaluer la structure d'accueil pour ces syndicats qui sont très diversifiés (Kells, Centennial, animatrices en francisation, ITHQ, ITAQ, etc.) allant du secteur privé non subventionné à des organismes publics autonomes. Nous devrons également nous pencher sur le soutien que l'on peut apporter pour soutenir la vie syndicale, à la fois des petites unités et des syndicats éprouvant des difficultés particulières. Une vie syndicale de qualité et démocratique est essentielle pour la construction du rapport de force.

6.3 L'environnement

La pandémie a mis à l'écart la question environnementale alors que cette dernière était particulièrement vivante à la fédération. Nous devrons redoubler d'ardeur pour en refaire une préoccupation syndicale majeure. Nous proposons ainsi de mandater le comité environnement de soutenir les activités des syndicats en ce sens.



7. RECOMMANDATIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF

Recommandation CE-1

Considérant les mandats confiés par le 32^e Congrès et par les conseils fédéraux tenus depuis celui-ci³;

Considérant notamment l'impact de la pandémie du coronavirus sur la capacité d'assurer la mise en œuvre de ces mandats ;

Considérant l'évolution de la conjoncture politique, entre autres la tenue des chantiers de la réussite et de l'Université québécoise du futur ;

Il est proposé:

- 1. Que durant le mandat 2021-2023, la FNEEQ, ses regroupements et ses syndicats portent une attention prioritaire aux enjeux relatifs aux transformations de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la profession enseignante suivants :
 - l'enseignement à distance, incluant l'enseignement en mode comodal⁴;
 - la diversification des profils étudiants, notamment l'impact de l'augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap⁵.
- 2. Que l'on porte également une attention particulière aux interactions et aux conséquences de ces transformations avec/sur les enjeux suivants :
 - la formation des maîtres⁶;
 - la liberté académique ;
 - la collégialité⁷;
 - le financement de l'éducation et de l'enseignement supérieur⁸;
 - la santé psychologique des enseignantes et des enseignants ;

³ Reproduits en annexe.

⁴ En lien avec la recommandation adoptée par le conseil fédéral en décembre 2018.

⁵ En lien avec la recommandation BF 15 du 32e Congrès de 2018.

⁶ En lien avec la recommandation adoptée par le conseil fédéral en décembre 2018.

⁷ En lien avec la recommandation BF 5 du 32^e Congrès et les recommandations des conseils fédéraux de décembre 2019 et de décembre 2020.

 $^{^{\}rm 8}$ En lien avec les recommandations BF1 et BF6 du 32 $^{\rm e}$ Congrès de 2018.



- la privatisation, la sous-traitance et la place des entreprises privées ;
- les partenariats interétablissements ;
- la lutte contre les inégalités et les discriminations dans les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur.
- 3. Que l'on porte également une attention particulière aux enjeux relatifs à l'organisation syndicale suivants :
 - l'impact des dossiers de harcèlement psychologique⁹;
 - la représentation des groupes racisés, des femmes et des LGBTQ+ dans les structures syndicales nationales et locales¹⁰;
 - les stratégies de communications de la fédération et de ses syndicats affiliés¹¹.
- 4. Que ces mandats soient exécutés en tenant compte particulièrement de leurs impacts sur les enseignantes et enseignants à statut précaire et sur la précarisation des emplois en général.
- 5. Que le comité exécutif organise, si possible, dans le cadre d'une coalition le plus large possible, un grand rendez-vous collectif sur les enjeux contemporains de la profession enseignante et des menaces qui pèsent contre elle.
- 6. Que ces mandats soient réalisés en collaboration avec les comités concernés.

Recommandation CE-2

Considérant les développements récents en matière de syndicalisation à la FNEEQ;

Considérant les réflexions de la CSN sur la prise en charge de la vie syndicale, plus particulièrement dans les petites unités d'accréditation ;

Considérant les difficultés particulières de certains syndicats affiliés, notamment quant à l'organisation du travail syndical ;

Considérant le soutien requis aux syndicats en négociation ;

_

⁹ En lien avec la recommandation BF 10 du 32e Congrès de 2018 et la recommandation du conseil fédéral de décembre

¹⁰ En lien, notamment, avec la recommandation adoptée par le conseil fédéral en décembre 2019.

¹¹ En lien avec la recommandation BF4 du 32e Congrès de 2018.



Considérant le principe d'autonomie des syndicats;

Que le comité de coordination soit mandaté afin d'évaluer :

- la structure d'accueil des nouveaux syndicats à la FNEEQ;
- les solutions à apporter de manière à faciliter la vie syndicale des syndicats de la fédération manifestant des besoins particuliers;
- l'accompagnement des syndicats en période de négociation.

Que le comité de coordination, en collaboration avec les regroupements et sous l'autorité du bureau fédéral, présente un plan d'action à la suite de ces évaluations.

Recommandation CE-3

Considérant l'urgence et l'importance de la lutte contre les changements climatiques ;

Considérant le rôle essentiel des enseignantes et des enseignants pour transmettre des connaissances fondées sur la science, former des esprits critiques et susciter l'engagement citoyen ;

Considérant l'expertise des membres de la FNEEQ dans les domaines qui touchent les dimensions scientifique, éthique, culturelle, politique, sociale et économique des changements climatiques ;

Que le comité environnement produise une trousse d'information et d'action pour animer les discussions dans les syndicats.

Que la FNEEQ, ses regroupements et ses syndicats intensifient leur engagement dans la lutte contre les changements climatiques en organisant des activités syndicales sur le thème de l'environnement et en développant des revendications, notamment dans le cadre des négociations.



BILAN DU REGROUPEMENT CÉGEP

Table des matières

1.	PRÉAMBULE	35
2.	ÉQUITÉ, RELATIVITÉ ET STRUCTURE SALARIALES	35
3.	NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	35
4.	LA PANDÉMIE ET SES IMPACTS	38
5.	RÉVISION DU RÉGIME BUDGÉTAIRE ET FINANCIER DES CÉGEP : DU FABES AU FABRES	41
6.	FORMATION CONTINUE	41
7.	PROGRAMMES D'ÉTUDES	43
	Révisions de droites programme	
8.	ASSURANCE QUALITÉ	48



9.	COLLÈGES	
	Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur	49
	Plan d'action numérique et eCampus	49
	Partenariats interétablissements et enseignement à distance	50
	Formation segmentée	50
10	CONSULTATIONS MINISTÉRIELLES EN ENSEIGNEMENT SUPÉ	RIEUR 51
	Chantier sur la réussite	51
11	SITUATIONS PARTICULIÈRES DANS LES SYNDICATS	51
	Valleyfield (CEC de Saint-Constant)	51
	Thetford (Électronique industrielle)	52
12	AUTRES DOSSIERS ET ACTIVITÉS	53
	Participation à l'AQPC	53
	Cote R	53
	Formations ressources I et II	54
13	BILAN DES ACTIVITÉS DES COMITÉS DE LA CONVENTION CO	LLECTIVE 54
	Comité consultatif sur la tâche (CCT)	54
	Comité national de rencontre (CNR)	55
	EFFETS DE LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU SUR L'EMPLOI (2-2.05 A)	55
	SCOLARITÉ ET DIPLÔME DE MAÎTRISE (2-2.05 B)	55
	PROGRAMMES À FAIBLE EFFECTIF (2-2.05 C)	56
	ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP (EESH) (2-2.05 d)	56
	Comité intercatégoriel sur l'offre de service destinée aux EESH (2-2.06)	56
	Comité de révision et de conseil (CRC) (6-3.14)	57
	Comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE)	58



Comité paritaire de placement (CPP)	59	
VÉRIFICATION DE L'ANCIENNETÉ ET OPÉRATION DE REPLACEMENT	59	
COÛT DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI	59	
PROJETS DE RECYCLAGE	59	
Répartition du budget du perfectionnement provincial	60	
14. CONSOLIDATION ET SYNDICALISATION		60
Comité de réflexion sur le fonctionnement des assemblées du regroupement	60	
15. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT		61
Transformation du réseau	61	
Préparer l'après-pandémie et valoriser l'enseignement en présence	61	
REVENDIQUER LES MOYENS D'ENSEIGNER SANS Y LAISSER SA PEAU	61	
RÉSISTER AUX MANŒUVRES POUR PALLIER LE MANQUE DE FINANCEMENT DES CÉGEPS	62	
Relever le réseau	62	
FAIRE QUE LE PLAN D'ACTION NUMÉRIQUE DU GOUVERNEMENT NE DÉNATURE PAS LA RELATION PÉDAGOGIQUE	62	
Prendre la place qui nous revient	62	
EXIGER DES RÉVISIONS DE PROGRAMME QUI RESPECTENT L'EXPERTISE ENSEIGNANTE	63	
EXERCER UNE VEILLE SUR LES PARTENARIATS	64	
Soutenir les étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) et à faible moyenne générale au secondaire (MGS)	64	
Consolidation du réseau		
DÉFENDRE LES CÉGEPS EN RÉGION	64	
Freiner le développement de centres d'études collégiales (CEC) en milieu urbain	65	
COMBATTRE LE DÉVELOPPEMENT DÉSORDONNÉ DE LA FORMATION CONTINUE	65	
AVOIR À L'ŒIL LA COHÉRENCE DE L'OFFRE DE PROGRAMMES	65	



L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL	65
MEILLEURE REPRÉSENTATIVITÉ DES PERSONNES ISSUES DES GROUPES IDENTIFIÉS PAR LA LOI	
SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI AU SEIN DES ENSEIGNANTES ET DES	
ENSEIGNANTS	66
16. CONSOLIDATION DU REGROUPEMENT	66
Poursuivre la réflexion concernant le regroupement	66
Offrir de la formation et favoriser la relève syndicale	67
17. GOUVERNANCE DES CÉGEPS	67
Réaffirmer le caractère public des conseils d'administration	67
18. DÉMARCHE INTERSYNDICALE	67
Réflexion sur la mise en place d'un processus centralisé (public et privé) de plain	te sur
l'évaluation de la scolarité	67
19. AUTRES QUESTIONS SOULEVÉES PAR LES DÉLÉGUÉES ET LES	
DÉLÉGUÉS LORS DU TEMPS DE TRAVAIL	68
La question environnementale : sonner l'urgence climatique	68
La précarité : se préparer pour la prochaine négo	68
La liberté académique	68
Luttes sociales	69
Plus de visibilité pour les questions du regroupement	69



1. PRÉAMBULE

Ce bilan a pour objectif de retracer le plus complètement possible l'ensemble des activités qui ont marqué les travaux du regroupement cégep et ceux des comités de la convention collective depuis le congrès de Sherbrooke en mai 2018. Cet exercice nous permettra de prendre du recul pour mieux nous projeter vers le prochain mandat afin que le regroupement cégep poursuive sa lutte pour de meilleures conditions de travail, pour un enseignement plus humaniste et pour un réseau collégial fort.

2. ÉQUITÉ, RELATIVITÉ ET STRUCTURE SALARIALES

Correctifs salariaux liés au rangement 23

L'année 2019 a marqué l'entrée en vigueur des correctifs salariaux liés au rangement 23. La reconnaissance du rangement 23 pour les enseignantes et enseignants de cégep, obtenue au moment de la conclusion de l'entente de principe de la dernière convention collective, constituait une victoire importante, mais sa matérialisation par la voie de correctifs salariaux s'est seulement faite à la dernière année de la convention collective. Même si ces correctifs salariaux sont incomplets en regard de la rémunération qui devrait être accordée à chaque échelon de l'échelle salariale pour le rangement 23 et aux taux horaires de chargées et chargés de cours qui s'y rattachent, ils ont constitué la plus importante augmentation de rémunération des dernières années pour une portion importante des profs de cégep.

Lettre d'entente numéro 8 relative aux conseillers pédagogiques

La CSN nous a invités à participer à sa délégation au comité prévu à la lettre d'entente numéro 8 relative aux conseillères et aux conseillers pédagogiques des commissions scolaires et des collèges, formée sous l'égide du Conseil du trésor, pour analyser la situation de l'emploi de conseiller pédagogique et son interaction avec la profession enseignante. Notre rôle y était notamment de veiller à ce que la frontière des tâches soit respectée. Les travaux se sont terminés à l'automne 2020 sans que la partie patronale et la partie syndicale s'entendent sur le contenu d'un rapport conjoint. Notons qu'exceptionnellement, les organisations de la partie syndicale (CSQ, FTQ et CSN) n'ont pas produit de rapport commun en raison d'un désaccord sur certains éléments de recommandation.

3. NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La négociation pour le renouvellement de la convention collective a occupé une place importante dans les travaux du regroupement cégep au cours du mandat qui se termine. Dès l'automne suivant le congrès de 2018, le regroupement cégep s'est penché sur les préparatifs de la négociation 2020 en procédant tout d'abord à l'élection du comité de négociation et de mobilisation (CNM) en octobre 2018 (Josée Déziel, Luc Vandal, Anne-Marie Bélanger, Philip Lagogiannis et Sébastien Manka — ce dernier au poste à



l'information et à la mobilisation — ont été élus). En parallèle, les travaux de préparation se sont également amorcés sur une base plus large en comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP), les délégations élargies de chaque fédération commençant à participer aux rencontres.

La première tournée des syndicats par le CNM s'est faite à l'hiver 2019 et a permis de cerner différents éléments de préoccupation manifestés par les membres en lien avec nos conditions de travail. L'ensemble de ces réflexions et revendications ont ensuite servi à mettre sur pied le projet de cahier de consultation sectoriel, dont l'adoption s'est faite en mai 2019. À la lumière de la dernière ronde de négociation et du projet patronal sectoriel de 2015, qui avait eu un caractère relativement flou, un processus de consultation différent a été proposé pour cette fois : procéder aux consultations sur la base d'un cahier de principes et d'une liste de problématiques. Le processus de définition précise des demandes de négociation viendrait par la suite au moyen de vagues de consultation sur les thèmes du cahier de principes. Une stratégie invitant la partie patronale à procéder à des dépôts simultanés a également été mise de l'avant. Cette orientation stratégique a aussi été déployée par le CCSPP.

Les consultations, tant sur le cahier de demandes sectorielles que sur le cahier de demandes de table centrale, ont eu lieu dans les assemblées syndicales à la rentrée 2019. La partie patronale ayant refusé la proposition de dépôts simultanés, le CNM a présenté le cahier de demandes en octobre 2019. La présentation des demandes de table centrale a également eu lieu dans la même période. Les principaux thèmes du cahier de négociation sectorielle étaient : la précarité, la formation continue, la tâche et les ressources, l'emploi et l'organisation du travail, l'autonomie professionnelle et la consolidation du réseau. À la table centrale, les demandes ayant résulté des travaux du CCSPP, des consultations des assemblées générales et du processus d'harmonisation ont mis l'accent tant sur les salaires (avec une demande en montant fixe de trois dollars de l'heure la première année dans la perspective de donner un « coup de barre » sur le plan de la rémunération tout en mettant l'accent sur les bas salariés) que sur la demande d'injection de ressources pour l'amélioration des conditions de travail et de pratique. La présentation des dépôts patronaux a suivi à la fin de l'année 2019, moment à partir duquel se sont amorcés les pourparlers avec la partie patronale. Le cahier de celle-ci à la table sectorielle présenté à cette étape mettait notamment de l'avant des demandes sur la formation continue, la gestion des programmes d'études, le développement des compétences et l'organisation du travail.

Cette première période du mandat (2018-2019) a également été marquée par plusieurs échanges et prises de position en vue de former des alliances. Au niveau sectoriel, des rencontres ont commencé à avoir lieu avec les représentantes et les représentants de la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) dès le début du mandat. Le scénario initial de former une coalition du même type que l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (ASPPC) de la négociation 2015 n'a pas pris forme, notamment à cause de différences de vision quant à la personne porte-parole, le regroupement cégep et



la-FEC-CSQ adoptant plutôt des positions prévoyant différentes modalités de coordination entre les deux organisations tant sur le plan de l'échange d'informations que sur celui des demandes de négociation ou de la mobilisation. En lien avec ces mandats de coordination, des échanges entre porte-parole syndicaux et des réunions entre le CNM et le comité de négociation de la FEC-CSQ ont eu lieu avec une certaine régularité depuis le début des rencontres de négociation avec le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). À la table centrale, les pourparlers entre les centrales syndicales n'ont pas pu non plus mener à la formation d'un front commun.

Le début de l'année 2020 a permis une véritable amorce des rencontres de table avec le CPNC pendant que le processus de définition des demandes de négociation se poursuivait au regroupement cégep et dans les syndicats à travers l'exercice des vagues de consultation. Cette dynamique s'est toutefois interrompue soudainement avec l'imposition du confinement et des mesures sanitaires en raison de la pandémie de COVID-19 au mois de mars 2020.

Le confinement et la situation d'urgence ont entrainé un arrêt de la négociation et de la consultation ainsi que l'adoption d'une nouvelle orientation en CCSPP demandant une suspension des pourparlers et une prolongation concomitante de la convention collective pour une période de 18 mois. Le gouvernement a plutôt répliqué au printemps par un nouveau dépôt de table centrale pour une convention collective de trois ans, mais contenant des dispositions nettement insuffisantes tant sur le plan salarial que sur celui des enveloppes pour les négociations sectorielles. Ce nouveau dépôt patronal et l'invitation à un blitz ont amené le CCSPP et le regroupement cégep, au cours des mois d'avril et de mai 2020, à revoir la stratégie de la demande de suspension des négociations et à entrer, au niveau sectoriel, dans une priorisation accélérée du cahier de demandes syndicales.

Ce processus de priorisation a mené à l'adoption et au dépôt d'un nouveau cahier de 28 revendications sectorielles. Le CPNC a fait de même en laissant de côté plusieurs de ses demandes. Le mois de juin a donc été rythmé par une intensification des rencontres de négociation (dans un nouveau format à distance) dans la perspective de conclure une entente de principe d'ici le début du mois de juillet. Malgré plusieurs avancées dans les pourparlers, ce blitz ne mena pas à une entente de principe.

Dans le contexte de la poursuite de la négociation et de l'échec de la tentative de conclusion rapide d'une entente de principe, les instances des fédérations du CCSPP, dont le regroupement cégep, adoptèrent à la rentrée de l'automne 2020 un projet de contre-proposition de table centrale. Cette étape fut la première d'un automne marqué par une poursuite régulière des rencontres de négociation à la table sectorielle. Ces rencontres ont permis des échanges intéressants sur plusieurs demandes et ont notamment été marquées par un mini-blitz, à la demande de la partie patronale, au mois de novembre.

Les pourparlers ont repris à l'hiver 2021 avec de nouveaux porte-parole tant du côté patronal que de celui de la FNEEQ, Raphaëlle Chabot-Fournier remplaçant Gilles Perron pour le CPNC et Marie-Eve Therrien



prenant la place de Yanick Charbonneau comme porte-parole du CNM. Cette situation a été l'occasion de procéder à une remise à jour de l'état des pourparlers qui a mis en lumière des reculs patronaux sur différentes demandes syndicales et a entrainé une mobilisation du regroupement cégep pour dénoncer cette nouvelle dynamique à la table. Le 31 mars 2021, un an après l'échéance de la convention collective, les négociations ne sont toujours pas terminées. En date du 1^{er} avril 2021, plus de 35 rencontres de négociation ont eu lieu avec les représentant.es du CPNC depuis le début des pourparlers. Face à des négociations qui piétinent, l'hiver 2021 est l'occasion pour le CCSPP de lancer une consultation des syndicats sur l'intensification des moyens de pression et la planification de l'exercice de la grève.

4. LA PANDÉMIE ET SES IMPACTS

La déclaration de l'état d'urgence sanitaire, le 13 mars 2020, est venue complètement chambouler le fonctionnement du regroupement cégep en empêchant la tenue de rencontres en présence, les seules au cours desquelles il s'avérait possible de prendre officiellement des décisions. Les quatre premières réunions qui ont suivi cette date, en mars et en avril, ont donc eu lieu par voie téléphonique, puis — cette façon de faire ayant été jugée équivalente au regard des règles de fonctionnement — au moyen d'une plateforme informatique. Cependant, elles n'ont pu servir qu'à donner de l'information aux déléguées et délégués et à leur fournir des éléments de réflexion quant à la suite des choses, et ce, tant en ce qui avait trait aux conditions de travail en temps de pandémie qu'en ce qui concernait la négociation du secteur public.

À sa séance du 25 mars 2020, le bureau fédéral de la FNEEQ a modifié les règles de fonctionnement du regroupement afin que les réunions téléphoniques (et, donc, virtuelles) puissent donner lieu à des prises de position officielles relativement au processus de renouvellement de la convention collective. Le 14 mai suivant, il les a de nouveau amendées de manière qu'il s'avérât possible d'adopter des recommandations sur quelque sujet que ce fût à l'occasion de rencontres extraordinaires se tenant en mode non présentiel. Enfin, les 12 et 13 novembre, il y a encore une fois apporté des changements pour permettre l'organisation de réunions ordinaires décisionnelles se déroulant à distance. Par conséquent, le regroupement a pu retrouver petit à petit un semblant de normalité dans sa manière de travailler en y apportant les ajustements nécessaires, notamment quant aux pauses à prendre plus fréquemment afin d'éviter la « fatigue Zoom ».

La COVID-19 a également bouleversé le plan de travail du regroupement. En effet, la question de l'enseignement en mode coronavirus s'est ajoutée à la négociation au sommet de la liste des priorités et a laissé beaucoup moins d'espace à d'autres dossiers pourtant cruciaux, comme celui des révisions de programme.



À ce sujet, dès le départ, la FNEEQ-CSN a mis toutes ses énergies pour être au cœur des processus décisionnels qui se sont mis en place afin de gérer la crise au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), que la CAQ a fait renaître de ses cendres à son arrivée au pouvoir, en octobre 2018, en fusionnant les portefeuilles qu'avaient séparés les libéraux. Notre fédération a utilisé toutes les tribunes à sa disposition, y compris les médias et les réseaux sociaux, pour revendiguer des conditions de travail à la mesure du défi à relever, particulièrement en situation de confinement, et dénoncer divers cafouillages, entre autres l'envoi en « vacances » du corps enseignant ainsi que des élèves, étudiantes et étudiants, par Jean-François Roberge au début de l'état d'urgence ; les mesures annoncées à la dernière minute et sans consultation des profs au préalable (l'annulation de l'EUF de décembre tout comme le flou entourant les personnes visées par l'exemption de sa réussite pour obtenir leur DEC en constituant une illustration éloquente) ; l'absence de l'enseignement supérieur dans le discours gouvernemental ; l'invisibilité de la ministre Danielle McCann, les annexes budgétaires rédigées de manière floue et dont la publication prend un temps fou ; et, enfin, l'arrivée extrêmement tardive de ressources dédiées à l'enseignement proprement dit. Soulignons en outre de belles initiatives de syndicats locaux en appui aux interventions de leurs représentantes et de leurs représentants nationaux, par exemple un sondage au fort retentissement confirmant non seulement une importante surcharge de travail, mais également une grande détresse psychologique chez les enseignantes et les enseignants.

En outre, devant le manque d'efficacité des « rencontres des partenaires de l'enseignement supérieur » instaurées en mars par le ministère, au cours desquelles chaque organisation n'avait qu'environ trois minutes « top chrono » pour s'exprimer, la FNEEQ a rapidement réclamé et obtenu la tenue de réunions hebdomadaires (qui se tiennent aux deux ou trois semaines depuis l'automne) dédiées aux cégeps. Au cours de celles-ci, elle a pu faire entendre aux représentantes et aux représentants du MES les préoccupations du personnel enseignant, rendre compte de la réalité du terrain et soumettre plusieurs problèmes, dont celui de la conciliation famille — (télé)travail et l'épineuse question du rythme des activités liées aux révisions de programme, qui demeure inchangée sans égard aux conditions dans lesquelles se trouvent les professeures et professeurs, les départements ainsi que les comités de programme. À ce sujet, les syndicats du regroupement ont pris la résolution, les 8 et 9 octobre, de demander le report des travaux liés à la révision des programmes Sciences de la nature et Sciences humaines. De plus, alors que plusieurs régions du Québec passaient en zone orange, puis au rouge, la FNEEQ a soumis au ministère les difficultés liées aux évaluations en modes non présentiel ou hybride et à des décisions ayant un impact sur la pédagogie prises par certains collèges sans consultation des départements concernés.

Le 28 mai, le regroupement a adopté des revendications précises en prévision de la session d'automne 2020 ainsi qu'un plan d'action, ces derniers étant mis à jour régulièrement au fil des réunions suivantes, notamment pour réclamer la négociation au niveau national, les balises de l'enseignement à



distance de même que des ressources supplémentaires destinées à alléger la tâche des professeures et des professeurs, et des chargées et chargés de cours à l'hiver de façon à équivaloir à une libération de 20 % pour toutes et tous.

Les pressions exercées sur le ministère au printemps semblent avoir eu un certain effet. Ainsi, en juillet, ce dernier (maintenant divisé en ministère de l'Éducation et en ministère de l'Enseignement supérieur) a rendu public le Régime budgétaire et financier des cégeps (le « FABRES ») 2020-2021, dans lequel on trouvait une nouvelle annexe, la S119 (Réussite à l'enseignement collégial et relance économique du Québec), qui prévoyait 17 M\$ pour, par exemple, « la réduction de l'effectif étudiant dans chaque groupe ». Puis, le 21 août, la ministre McCann a annoncé l'injection de 30 M\$ supplémentaires pour de l'encadrement pédagogique, ce qui allait se concrétiser dans une autre nouvelle annexe, la S120. Cependant, dans les faits, le pouls donné par des enseignantes et des enseignants sur le terrain révélait que, d'une part, les ressources prévues dans ces deux annexes s'avéraient insuffisantes et, d'autre part, qu'elles se traduisaient rarement dans la tâche : la FNEEQ a donc dénoncé cette situation au ministère de l'Enseignement supérieur (MES) le 11 septembre. Quatre jours plus tard, il y a eu déclenchement d'une opération de mobilisation visant à faire connaître la réalité et les revendications enseignantes. Celle-ci a connu un retentissement médiatique important puisque, le 25 septembre, nous apprenions que Mme McCann avait exigé une reddition de comptes sur les sommes prévues aux annexes S119 et S120. Les collèges devaient avoir fait parvenir cette dernière pour le 20 octobre.

Au regard de la définition de balises relatives à l'enseignement en temps de pandémie ainsi que de l'utilisation sur le plan national des ressources récemment ajoutées, et de celles que nous souhaitions encore voir dégagées, le 15 septembre, la FNEEQ a formulé, conjointement avec la FEC-CSQ, une demande auprès du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) pour une rencontre dans des délais très courts afin d'en discuter. Ce dernier a acquiescé rapidement et une première réunion a été fixée au 5 octobre. Dès le lendemain, le CPNC a proposé la formation d'un « comité de travail exploratoire qui aurait pour objectif d'évaluer, en raison de la situation actuelle de pandémie, les allégements qui seraient possibles d'octroyer au personnel enseignant par le biais des conventions collectives actuelles ». Ce comité s'est réuni à cinq reprises sur une période de six semaines et a débouché sur la signature, le 15 décembre, de la lettre d'entente n° 13 Concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

Enfin, pour ce qui est de la demande d'un ajout de ressources enseignantes de l'ordre de 20 % à l'hiver 2021, estimée à environ 120 M\$, la FNEEQ, de concert avec la FEC-CSQ, a d'abord interpellé Danielle McCann une première fois par lettre le 22 octobre avant de réitérer cette revendication au cours d'une rencontre avec le MES le lendemain (en même temps que des enseignantes et des enseignants des syndicats du regroupement manifestaient devant les bureaux de circonscription de la ministre



Danielle McCann et de la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel, et une semaine avant que des « Zoombies » prissent la rue pour montrer leur mécontentement), ce qui a permis d'obtenir une rencontre avec la ministre le 10 novembre. Deux jours plus tard, à l'occasion de la mise à jour économique du gouvernement du Québec, il a été annoncé que 25 M\$ supplémentaires allaient être investis pour « favoriser l'accès et la diplomation au collégial » et que cette enveloppe allait notamment permettre « l'embauche ponctuelle d'enseignants ou de personnels supplémentaires ». Il a par la suite encore fallu déployer un éventail de moyens de pression (dont une campagne de lettres, un « Facebook jam » et des manifestations) pour qu'on nous confirme, le 10 décembre, que les 25 M\$ allaient être exclusivement consacrés à l'embauche de professeures et professeurs. Ajoutons que l'injection de ces ressources dans les départements s'est révélée difficile en maint endroit puisque la version modifiée de l'annexe S120, qui inclut celles-ci, n'avait pas encore été publiée à la mi-février.

5. RÉVISION DU RÉGIME BUDGÉTAIRE ET FINANCIER DES CÉGEPS : DU FABES AU FABRES

La révision du FABES (allocations fixes, activités pédagogiques, bâtiments, personnel enseignant, allocations spécifiques) vers le FABRES, amorcée en 2018, a été mise en place lors de l'année scolaire 2019-2020 avec une injection de 68 M\$ garantissant un meilleur financement des cégeps. Les paramètres du FABRES seront maintenant indexés chaque année. Plusieurs changements ont été apportés au FABRES, dont la partie fixe du FABRES, le « F », est plus importante qu'auparavant. Les allocations au « A » sont maintenant modulées en fonction de la taille des cégeps, le « B » de FABRES se trouve bonifié de près de 17 %, et un volet « R » pour la recherche et la régionalisation a été ajouté. Les cégeps ont maintenant des annexes dédiées à la recherche. Mentionnons l'injection de 2 M\$ au volet « E » (l'annexe E104) pour le perfectionnement des professeures et des professeurs. Les allocations pour les petites cohortes ont été revues à la hausse; cette annexe génère près de 134 ETC dans le réseau. Le nouveau régime contient moins d'annexes spéciales au « S » de FABRES et plusieurs allocations ont été déplacées; par exemple, on trouve maintenant les allocations pour les EESH au volet « A » du FABRES. Bien que cela ait en principe pour effet de les pérenniser, elles demeurent insuffisantes en regard de l'alourdissement de la tâche et le volet « E » de FABRES continue à être leur seule piste d'atterrissage valable.

6. FORMATION CONTINUE

La situation des enseignantes et enseignants à la formation continue a occupé une place significative dans les travaux du regroupement cégep pour le mandat qui se termine. À la fin du mandat précédent, un comité sur la situation des chargées et chargés de cours depuis les quatre dernières négociations avait été mis sur pied à la suite de l'adoption du bilan de la négociation 2015. Ce comité a mené une bonne partie



de ses travaux et en a fait rapport au regroupement à la rentrée de l'automne 2018 ainsi qu'en janvier 2019. Il s'est notamment attelé à faire un historique des clauses de convention collective relatives à l'éducation des adultes et à la formation continue témoignant de l'évolution des conditions de travail des chargées et chargés de cours dans les cégeps. S'appuyant notamment sur le rapport du CNR de 2014, le comité a également travaillé à exposer et documenter l'iniquité importante et le caractère exécrable des conditions de travail à la formation continue ainsi qu'à évaluer le coût que représenterait la parité salariale pour ces enseignantes et ces enseignants.

La perspective du comité étant de développer une stratégie permettant de faire des gains significatifs pour les enseignantes et les enseignants de la formation continue à la prochaine négociation, il a également présenté une série de recommandations qui ont été adoptées à différentes instances du regroupement cégep, parmi lesquelles : inviter les syndicats du regroupement à entamer une sensibilisation concernant les conditions de travail injustes à la formation continue et à adopter des mandats soutenant les revendications en lien avec ces conditions de travail, et recommander à la FNEEQ l'organisation d'une campagne de sensibilisation sur les conditions de travail inéquitables à la formation continue au collégial. Cette campagne sera d'ailleurs déployée à partir de la session d'hiver 2020.

Plusieurs recommandations ont également été adoptées relativement à la négociation du secteur public et ont résulté dans l'adoption d'une demande pour la rémunération équitable, à la CI, des enseignantes et enseignants de la formation continue, demande qui s'est retrouvée tant dans le cahier priorisé de demandes sectorielles que dans le dépôt CSN à la table centrale.

Par ailleurs, la question des conditions de travail à la formation continue a également été un dossier important sur le plan juridique au cours du mandat 2018-2021. Plusieurs recours sur les conditions de travail et la rémunération pour la RAC (reconnaissance des acquis et des compétences) ainsi qu'à la formation continue ont été traités, et ces enjeux ont fait l'objet de nombreux échanges en module cégep. Des informations à propos de ces recours ont été présentées à différents moments en regroupement cégep, dont en janvier 2019, où une présentation complète a été faite par les conseillères syndicales Isabelle Lanson et Valérie Paquet. Cette présentation a notamment permis d'aborder la question du rôle confié aux personnes conseillères pédagogiques à la formation continue, celle de la frontière des tâches, l'opacité des informations et l'absence de consultation du syndicat par la direction pour les questions relevant de la FC ainsi que des décisions arbitrales et les dépôts en 39 à Shawinigan et à Limoilou en ce qui concerne la RAC.



7. PROGRAMMES D'ÉTUDES

Abolition et révision de trois programmes du secteur de l'administration : Bureautique, Techniques de comptabilité et de gestion et Gestion de commerces

En octobre 2019, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a annoncé, par l'entremise du Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT), la fermeture des programmes Bureautique, Techniques de comptabilité et de gestion ainsi que Gestion de commerces et leur remplacement par un seul programme prétendument polyvalent — un programme générique avec des compétences au choix des collèges dont le titre provisoire est Techniques administratives — qui risque d'avoir pour effet de qualifier de façon moins précise les personnes qui le suivent et de nuire à la reconnaissance rapide de leurs qualifications par les employeurs. Cela semble s'inscrire dans une entreprise non avouée du MEES de rationaliser l'offre de formation dans les cégeps sans égard à la pertinence des programmes visés, et cela, sans passer par une consultation large du milieu enseignant. Nous avons tout de suite dénoncé la situation par un communiqué de presse. S'en est suivie une montée de boucliers chez les syndicats du regroupement cégep et chez les enseignantes et les enseignants des trois programmes, qui se sont fortement mobilisés par des initiatives locales (pétition, manifestation), puis à travers le plan d'action adopté par le regroupement cégep et s'inscrivant dans la campagne plus large « Un DEC, c'est un DEC, partout au Québec! » : demande de moratoire sur la fermeture des programmes ; résolutions portées auprès des directions, des commissions des études et des conseils d'administration ; envoi de courriels aux responsables des programmes au MEES ; affichage; manifestations devant les bureaux du MEES à Québec et à Montréal en marge des réunions du CNPEPT. La CSN, par l'intermédiaire de sa représentante au CNPEPT, a également porté avec force les revendications et les préoccupations des enseignantes et des enseignants.

Les directions de collège ont été peu réceptives et actives dans ce dossier, adoptant une approche comptable contre-productive et abandonnant notamment Bureautique, un programme qui qualifie hautement, mais qui est souvent associé à de petites cohortes. Pour cette raison, la FNEEQ a organisé deux journées d'orientation qui devaient se tenir au Cégep de Jonquière et au Collège Lionel-Groulx en mars 2020, mais qui ont dû être reportées en raison de la pandémie. Elles ont finalement eu lieu en octobre 2020 sous la forme de deux demi-journées de réflexion en format virtuel et regroupant des enseignantes et des enseignants ainsi que des déléguées et délégués syndicaux de tous les collèges offrant le programme de Bureautique. Nous avons par la suite rédigé un rapport faisant état des constats et des pistes de solutions s'étant dégagés de ces rencontres et répertoriant différents documents produits par les départements concernés. Ce rapport a été présenté aux responsables des programmes techniques du MES le 7 décembre, puis déposé au CNPEPT le 15 décembre. Cette démarche s'est accompagnée d'une



lettre ouverte signée par les enseignantes et enseignants de Bureautique qui a été publiée dans plusieurs médias.

Le MES, conscient de la grogne suscitée par son projet, mais entêté, a parlé de « reconfiguration de l'offre » et de « problèmes de communications » tout en faisant fi des problèmes importants soulevés par son projet.

Au premier regroupement de l'année 2021 (15 et 16 janvier), les déléguées et les délégués ont émis le souhait qu'une communication soit envoyée aux enseignantes et enseignants des programmes de Comptabilité et de gestion et de Gestion de commerces, qui réclamaient eux aussi une rencontre de type national comme celle qui avait été tenue pour Bureautique. C'est ainsi que le 5 février, un état de situation a été envoyé aux enseignantes et enseignants des programmes concernés; il leur était également demandé de répondre à un court sondage dans le but précis de préparer une rencontre initiée par le MES afin de présenter son projet de programme « reconfiguré » aux représentantes et représentants de la FNEEQ.

Le 2 mars 2021, une délégation de la FNEEQ a assisté à cette rencontre, qui a été l'occasion, à défaut d'apprendre des nouvelles informations sur un projet de programme dont nous connaissions déjà les grandes lignes, de poser différentes questions et de faire valoir les nombreuses préoccupations des enseignantes et enseignants des techniques de l'administration, que nous avions auparavant recueillies dans le cadre du sondage. Nous y avons dénoncé le manque de consultation en amont du projet et la confidentialité à laquelle sont tenus les professeures et professeurs qui participent à l'élaboration du projet au MES en plus de faire valoir le manque d'adhésion que nous observons quant à la fusion de trois programmes dont les enseignantes et enseignants soulignent pourtant le caractère distinct. Il est clair que, pour la fédération, ce projet, comme d'autres avant lui, semble répondre essentiellement au désir des collèges d'être flexibles, de se démarquer, de rayonner et d'attirer de la « clientèle » sans égard à la cohérence du réseau, à la taille des cégeps, aux besoins des étudiantes et des étudiants ainsi qu'aux milieux auxquels elles et ils se destinent, et, surtout, sans une consultation large des enseignantes et des enseignants. À la suite de la rencontre du 2 mars, une lettre de demande de suivi a été envoyée à Marie-Josée Larocque, directrice des programmes de formation collégiale au MES, afin de lui demander tout document ayant servi à la présentation du projet, l'étude complémentaire relative aux compétences en marketing ainsi que l'étude d'impact sur le nombre d'ETC dans les disciplines 410 et 412 de la reconfiguration envisagée par le MES. Nous en avons profité pour lui rappeler que les explications fournies le 2 mars nous sont apparues peu convaincantes, notamment au regard de nos préoccupations initiales quant aux réels besoins des étudiantes et des étudiants de même que des milieux de travail, besoins, que, à notre avis, une révision en profondeur de chacun des trois programmes satisferait beaucoup mieux.



En complément à ces différentes actions politiques, un communiqué de presse a été publié le 8 mars 2021, Journée internationale des droits des femmes, pour rappeler les différentes attaques qui sont faites aux programmes qui touchent principalement des femmes, et une action d'envoi de lettres au sous-ministre et aux co-présidences du CNPEPT a été entreprise par les enseignantes et enseignants des techniques administratives. Les 8 et 9 avril se sont tenues des demi-journées de réflexion et d'échanges à l'attention des professeures et professeurs des programmes de Techniques de comptabilité et de gestion et de Gestion de commerces. Ce fut notamment l'occasion de réfléchir aux prochaines actions de mobilisation, car, si le MES entend aller de l'avant avec son DEC polyvalent, le regroupement n'a pas encore épuisé tous ses moyens pour le faire changer d'idée.

Soins infirmiers

En novembre 2018, le président de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), Luc Mathieu, entame son premier mandat en écrivant un éditorial qui fait état de sa volonté ferme de planifier le rehaussement de la formation infirmière du DEC vers le baccalauréat. La pierre était jetée pour une reprise des travaux afin de faire reconnaître et maintenir le DEC qualifiant en Soins infirmiers. De rencontres de la Coalition pour le maintien du DEC qualifiant en Soins infirmiers, en octobre 2020 et mars 2021, en lettres officielles aux différents ministres responsables de l'Enseignement supérieur et autres sorties médiatiques en février 2019, février 2020, novembre 2020 et mars 2021, la FNEEQ n'a eu de cesse de réitérer ses arguments pour que l'excellente formation en Soins infirmiers au collégial demeure une des deux formations initiales de la profession. Les prises de position du regroupement cégep sur le sujet ont notamment inclus un plan d'action dans le cadre des consultations publiques que l'OIIQ met en place en vue de ses états généraux de la profession infirmière de mai 2021. Ce plan comprenait l'envoi de commentaires par les enseignantes et enseignants de même que des initiatives locales et citoyennes afin de faire valoir la pertinence et la qualité du DEC en Soins infirmiers. De plus, Marie-Pierre Gagné a produit un mémoire étoffé (qui a été présenté aux commissaires des états généraux le 19 avril dans le cadre d'une audience publique) afin de soutenir les arguments de la FNEEQ en faveur du DEC et d'augmenter la pression sur l'OIIQ et le ministère. Les membres de la Coalition ont obtenu une rencontre avec la ministre McCann le 15 mars 2021 afin de faire valoir leurs arguments. Nous y avons appris qu'un chantier avait été demandé pour réviser le programme. Nous y avons répété, comme dans toutes les révisions de programme, l'importance de mettre au jeu les enseignantes et les enseignants.

Inhalothérapie

L'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec (OPIQ), en collaboration avec le Collège des médecins du Québec, a publié en juillet 2020 un mémoire demandant le rehaussement de la formation donnant ouverture au permis d'inhalothérapeute. Si l'argumentaire exposé est peu convaincant et présente de nombreuses failles en termes de méthodologie, il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une



nouvelle attaque contre un DEC qualifiant et contre une profession à majorité féminine (84 % selon l'OPIQ) dans un domaine qui vit une pénurie de main-d'œuvre. Si, pour l'instant, cette velléité de l'OPIQ se limite à ce mémoire et à des entrevues dans les journaux, le regroupement cégep reste vigilant et a entrepris un travail d'information et de sensibilisation auprès des départements concernés.

Nouveau DEC de Pharmacie

En avril 2020, en pleine pandémie, le MEES appelait les collèges intéressés à déposer une demande d'autorisation pour un tout nouveau programme dans le réseau : Techniques de pharmacie. Ce programme, dont la version officielle a été déposée en juillet 2020, devait pouvoir démarrer à l'automne 2021. C'est ainsi que 10 cégeps, dont cinq syndicats de professeures et professeurs sont affiliés à la FNEEQ, en ont obtenu l'autorisation. Le 10 décembre 2020, les déléguées et délégués des syndicats concernés ont été réunis afin de partager leur expérience et leurs préoccupations dans une perspective d'entraide. Par la suite, malgré les différentes interventions de la FNEEQ pour souligner le caractère précipité de l'entreprise, particulièrement dans un contexte où la pandémie a entraîné une surcharge de travail pour les enseignantes et les enseignants, les collèges ont tout de même procédé à toute vapeur pour être en mesure d'offrir le programme à l'automne 2021. Les syndicats ont été invités à surveiller de près les processus. Pour sa part, le regroupement a dénoncé la précipitation dans laquelle s'est déroulé l'exercice d'élaboration et d'implantation du programme, puis a souhaité que des démarches soient entreprises auprès de la FEC-CSQ dans le dossier en vue d'une possible concertation. Nous sommes toujours en attente d'une confirmation que l'annexe I-9 de la convention collective a bel et bien été respectée, c'est-à-dire que les ressources utilisées pour l'implantation du programme n'aient pas eu pour effet d'augmenter la tâche enseignante dans les collèges concernés.

Révisions de droites programme

Le 22 juin 2017, le ministère a autorisé le Cégep de Rimouski à offrir le nouveau programme d'études Technologie de l'échographie médicale (142.G0). L'année suivante, il a également autorisé le Collège Ahuntsic et le Cégep de Sainte-Foy à l'offrir. Il a élaboré une droite de financement pour ce DEC et la FNEEQ a déposé un avis au CCT. Cette dernière n'étant pas d'accord avec les paramètres utilisés par le ministère (C=40 et Nej_{max}), elle a donc dénoncé ceux-ci, mais a tout de même donné un avis favorable quant à la nouvelle droite puisque le Nejk utilisé pour le stage faisait que le financement de ce programme nous semblait adéquat.

Le nouveau programme d'études Techniques de procédés industriels (210.D0) a été approuvé par le ministre le 26 février 2019. Il résulte de la fusion des programmes d'études suivants : Techniques de génie chimique (210.C0), Techniques de procédés chimiques (210.B0) et Technologies de transformation de la cellulose (232.A0). La FNEEQ a déposé un avis défavorable auprès du MEES concernant les paramètres



utilisés pour établir la droite de financement et le volume minimal d'activités (Pesmin). Cependant, le financement était nettement insuffisant pour donner tous les cours d'une cohorte d'un seul groupe. Nous avons proposé un financement minimum pour un programme technique se trouvant dans une telle situation.

En ce qui concerne Techniques juridiques, il y a eu une correction qui ne favorisait pas les cégeps concernés. La droite de financement a été élaborée dans les années 1990 avec des cégeps ayant un grand volume d'activités. Elle comporte une caractéristique particulière: après le volume minimal d'activités (Pesmin), le nombre d'ETC financés diminue! En effet, entre deux volumes d'activités, lorsqu'il y a plus d'étudiantes et d'étudiants inscrits, la droite génère moins de professeures et professeurs pour donner les cours du programme. Le ministère a accordé des autorisations de programme en 2015 à Saint-Jérôme, en Outaouais en 2016 et à Sorel-Tracy en 2017, puis à Carleton-sur-Mer en 2018 (une autorisation de programme de 25 étudiantes et étudiants). La nouvelle droite élaborée par le ministère a corrigé la caractéristique particulière, mais aux dépens des cégeps qui se trouvaient dans cette anomie, défavorisant ainsi les cohortes « moyennes ». Nous avons proposé une solution qui ne ferait pas de perdant, mais, malgré l'avis défavorable de la FNEEQ, le ministère a mis en place sa nouvelle droite de financement pour une première application rétroactive à 2019-2020.

Révision des programmes préuniversitaires de Sciences de la nature et de Sciences humaines

La saga du processus d'actualisation du programme de Sciences de la nature, entamé en 2013, s'est amorcée au début de 2018, soit vers la fin du mandat 2015-2018, avec la diffusion du projet de programme révisé par le MES. Rappelons que ce dernier comportait entre autres éléments la possibilité de découper les compétences d'une manière différente et de ne pas leur consacrer le même nombre d'heures d'un collège à l'autre. Le plan d'action des 1^{er} et 2 mars 2018, mis à jour au mois de mai suivant, a été suivi de la journée de type « comité national de programme » tenue le 28 mars de la même année, au cours de laquelle les personnes présentes se sont ralliées autour d'une déclaration commune.

En ce qui a trait au mandat 2018-2021, c'est après la formation d'un comité d'experts par le ministère, en février 2019, que le regroupement cégep s'est penché de nouveau sur le dossier en adoptant, les 28 février et 1^{er} mars suivants, des recommandations concernant la démarche relative à la consultation pilotée par ce comité et les orientations pour l'avis de la FNEEQ, qui ont été présentées aux experts en avril. En novembre 2019, ces derniers ont rendu public leur rapport, qui réaffirmait le caractère national de ce DEC et allait dans le sens de la plupart de nos revendications, ce que la fédération a alors salué dans un communiqué.

Quant à la révision du programme de Sciences humaines, qui a démarré en 2015, le regroupement s'en est saisi à partir de sa réunion des 28 février et 1^{er} mars 2019, quand il a mandaté sa coordination afin d'interpeller le MEES pour que ce dernier permette une consultation large et transparente des



enseignantes et des enseignants, notamment au moyen d'un comité national de programme, ainsi que pour évaluer l'opportunité d'organiser une rencontre semblable à celle qui avait eu lieu dans le cas de Sciences de la nature en mars 2018 (cet événement s'est finalement tenu le 30 août 2019 et une déclaration commune en est également issue). Il a en outre rappelé à ce moment l'importance de maintenir le caractère national de ce DEC. Les 23 et 24 mai, il a défendu la nécessité de bonifier le nombre d'heures total de formation spécifique du programme et demandé que soit brossé un portrait de l'emploi dans la discipline Mathématiques à travers le réseau sur au moins les trente dernières années. Les 12 et 13 septembre, les déléguées et délégués ont invité les syndicats à demander une rencontre du comité des relations du travail (CRT) pour discuter des effets potentiels de la révision du programme sur les conditions de travail et confié à leurs représentantes et représentants le mandat de demander au ministère de modifier la formule de financement afin d'assurer un nombre suffisant d'ETC pour dispenser tous les cours du DEC. Ils ont également exprimé le besoin de discuter de la révision de ce dernier en vue de dégager une position commune et de définir la position du regroupement sur la place des disciplines contributives dans les programmes collégiaux, notamment pour Sciences humaines.

La position commune souhaitée en septembre a finalement été élaborée en décembre, quand le regroupement a dénoncé le caractère opaque de la révision, qui ne favorisait pas la réflexion et la concertation large propres au mode habituel de travail en collégialité, a déploré les impacts négatifs du processus sur les relations et les conditions de travail des enseignantes et des enseignants des différentes disciplines du programme et a mandaté ses représentantes et représentants pour qu'elles et ils revendiquent auprès du MEES de prise en considération des possibles pertes d'emploi, des mises en disponibilité et de la précarisation accrue. Il en a profité pour inviter ses syndicats à demander aux comités de programme, départements ou disciplines concernés de rendre publics leurs avis en les acheminant sur une base volontaire à la FNEEQ de façon que celle-ci puisse les rendre accessibles à toutes et à tous.

Par ailleurs, considérant que des modifications majeures seront apportées aux programmes de Sciences humaines et de Sciences de la nature, et de manière à ne pas alourdir indûment la tâche des professeures et des professeurs, dont celles et ceux de Mathématiques, durant la mise en place des nouveaux DEC, les 14 et 15 janvier 2021, le regroupement cégep a adopté une résolution enjoignant le MES de laisser un délai minimum de deux ans entre les implantations obligatoires de l'un et de l'autre.

Au moment d'écrire ces lignes, le processus de révision de ces deux programmes se poursuivait toujours.

8. ASSURANCE QUALITÉ

Le premier cycle d'audit de l'évaluation de l'efficacité des systèmes d'assurance qualité des collèges québécois se terminera à l'automne 2021, alors que huit cégeps supplémentaires du regroupement auront reçu la visite de la CEEC depuis l'automne 2018. Pour ce qui est du deuxième cycle d'audit, entamé



en 2019, seul le Collège de Shawinigan aura reçu la visite de la Commission. Les prochaines vagues du deuxième cycle débuteront à l'automne 2022 pour se terminer à l'hiver 2027. Le 23 mars 2021, Caroline Quesnel et Yves de Repentigny ont rencontré le nouveau président de la CEEC, M. Denis Rousseau, qui a succédé à Mme Murielle Lanciault en janvier dernier. Lors de cette rencontre, M. Rousseau voulait notamment parler avec la FNEEQ du plan stratégique 2020-2025 de la Commission, paru en février 2021. Caroline et Yves ont profité de cette rencontre pour rappeler notre position demandant l'abolition de la CEEC et les recommandations de boycott adoptées en regroupement, comme d'ailleurs ils l'ont fait à chaque fois qu'une rencontre ou une tribune s'y prêtait durant le cycle 2018-2021.

9. TRANSFORMATION DU RÉSEAU COLLÉGIAL ET PRESSION SUR LES COLLÈGES

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Dans la foulée des positions adoptées par le conseil fédéral, d'une part, et de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur,* d'autre part, des informations ont été présentées au regroupement cégep en début de mandat. En septembre 2018, différents documents, dont celui produit par le comité école et société, *Réflexions sur les dossiers à caractère sexuel en enseignement supérieur : Pour la suite d'un monde plus égalitaire*, ont notamment été présentés aux déléguées et délégués du regroupement dans un contexte où les collèges devaient adopter des politiques locales et donner des formations à l'ensemble du personnel.

Plan d'action numérique et eCampus

Le plan d'action numérique et le dossier du eCampus n'ont pas été des objets centraux des travaux du regroupement dans le mandat qui se termine, bien qu'ils aient fait l'objet de rapports et de présentations d'informations dans le cadre de ses activités. Le dossier du eCampus en particulier a été davantage traité dans les instances fédérales. Néanmoins, le suivi de ce dernier a interpellé la coordination du regroupement considérant que la FNEEQ a d'abord été invitée à donner son avis sur le développement du projet, au printemps 2019, comme organisation syndicale représentant des enseignantes et des enseignants du réseau collégial, pour le « volet cégep » du eCampus. Cette étape a mené à la rédaction d'un avis de la fédération sur le projet qui a été présenté en regroupement cégep à l'automne 2019. La volonté d'offrir une vitrine de l'offre de « formation à distance » agissant comme outil de promotion de ce type d'enseignement et l'absence presque complète de mention des enseignantes et des enseignants dans les documents préparatoires du projet ont notamment fait l'objet de critiques de notre part. Le processus de consultation du campus numérique s'est poursuivi en 2020 avec l'organisation de journées d'échanges dans une perspective d'« utilisateurs » de la plateforme en développement. Une délégation



de la FNEEQ, composée en partie de membres du regroupement cégep, a participé à ces journées de « co-construction ».

Partenariats interétablissements et enseignement à distance

Les enjeux de la formation à distance et de son développement dans le réseau collégial ainsi que de la tendance à la multiplication des partenariats interétablissements avaient commencé à interpeller activement le regroupement cégep avant la fin du dernier mandat. Les résultats d'un sondage préparé par la coordination du regroupement avaient d'ailleurs été présentés dans le cadre du congrès de 2018 et des positions fédérales avaient aussi commencé à être adoptées sur la question, de sorte que, dès le début du mandat 2018-2021, le regroupement cégep a mis sur pied un comité ad hoc sur les partenariats et le téléenseignement (ces deux thèmes étant liés dans les réflexions du regroupement cégep depuis l'automne 2017). Composé de quatre membres élus par le regroupement (Frédéric Clermont, Robin Cormier, Jean Fradette et Marjorie Dallaire) ainsi que de la personne déléguée à la coordination, le comité a amorcé ses travaux dès la fin de l'automne 2018. La question du téléenseignement et de l'enseignement à distance au sens large a été la première traitée par le comité, qui a mené des consultations à l'hiver 2019 et a collaboré avec le comité école et société dans ses travaux en vue du conseil fédéral de mai 2019. Le comité ad hoc a également poursuivi ses travaux sur la question des partenariats intercollèges et interétablissements à l'automne 2019 jusqu'au début de l'année 2020. Cela l'a également amené à participer avec le comité de négociation et de mobilisation (CNM) à la réflexion sur la formulation de demandes de négociation liées à ces enjeux.

Formation segmentée

Au début de la session d'automne 2020, un syndicat a informé la coordination du regroupement que, l'hiver précédent, la Fédération des cégeps avait lancé un projet pilote financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Celui-ci consistait en la segmentation de DEC et d'AEC en formations plus courtes destinées à des personnes se trouvant déjà sur le marché du travail et donnant accès à des attestations de formation technique (AFT) qui, par cumul, permettraient l'obtention des diplômes habituels. En principe, il ne s'agissait donc pas d'une façon de contourner la formation initiale, mais la vigilance demeurait de mise, le risque, avec les AFT (tout comme avec les AEC, soit dit en passant), résidant dans l'évacuation de la formation générale et, donc, de l'éducation citoyenne qui y est associée, ce qui résulterait en la dévaluation du diplôme national en raison de l'escamotage de la transmission d'un fonds culturel commun.

On peut par ailleurs établir un lien entre ce projet pilote et le lancement par le Regroupement des cégeps de Montréal (RCM), le 12 février dernier, de 27 perfectionnements intensifs crédités de courte durée (175 h à 360 h) constitués de trois à cinq cours extraits d'AEC ou de DEC existants et destinés à



« venir en aide rapidement à la population québécoise sans emploi » dans le contexte de la crise économique provoquée par la pandémie de la COVID-19. Ces formations allaient démarrer durant la session d'hiver 2021.

10. CONSULTATIONS MINISTÉRIELLES EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Chantier sur la réussite

L'équipe du regroupement cégep a participé au travail de rédaction du *Mémoire de la FNEEQ-CSN dans le cadre du chantier sur la réussite en enseignement supérieur*, paru en février 2021. Alors que le chantier a été lancé par le gouvernement en février 2020, les organisations syndicales n'ont été invitées à y participer qu'en décembre 2020, en toute fin de processus, et selon une représentation minimale. Le cahier de consultation relatif à ce chantier étant assez orienté et limitatif, le choix du mémoire permet d'exprimer de façon plus substantielle les idées portées par la FNEEQ-CSN. Plusieurs enjeux importants pour le regroupement cégep sont abordés dans ce mémoire, notamment les préoccupations relatives aux conditions d'encadrement ainsi qu'au maintien d'une offre de programmes assez large et intéressante dans toutes les régions du Québec tout comme la défense de l'autonomie professionnelle, de la liberté d'enseignement et des prérogatives départementales en ce qui trait notamment à la qualité de l'enseignement, à l'assistance professionnelle, et au perfectionnement disciplinaire et pédagogique. Le mémoire aborde également la nécessité de valoriser l'originalité et la pertinence du réseau collégial dans le modèle québécois et la nécessité d'en garantir la gratuité, à laquelle contreviennent les droits de scolarité dans certains cas.

11. SITUATIONS PARTICULIÈRES DANS LES SYNDICATS

Valleyfield (CEC de Saint-Constant)

À l'automne 2018, le syndicat de Valleyfield a informé la FNEEQ de la volonté ferme de leur collège d'ouvrir un centre d'études collégiales (CEC) dans la ville de Saint-Constant. Le gouvernement libéral a en effet offert un cadeau préélectoral à l'été 2018 en autorisant l'ouverture, à titre expérimental, d'un site d'enseignement collégial à Saint-Constant dès l'automne 2019, à certaines conditions : sans ouverture de poste pendant la période d'expérimentation, et à la réception d'une lettre d'entente avec le Cégep Édouard-Montpetit et le Cégep André-Laurendeau quant à la délocalisation du programme de Sciences humaines.

Alors que les discussions pour une entente entre collèges se sont rapidement enlisées, le Collège de Valleyfield mettait tout en place pour que le projet fonctionne coûte que coûte, informant au passage qu'il avait des obligations de moyen, mais pas de résultat.



Tout au long de la session hiver 2019, le regroupement a dénoncé les projets de CEC qui favorisent la concurrence, a mandaté la FNEEQ de produire une réflexion sur le développement des CEC, a dénoncé le processus spécifique entourant l'autorisation du CEC de Saint-Constant, les logiques concurrentielles et déstructurantes pour le réseau qu'elle sous-tend et ses impacts sur les emplois et les conditions de travail. En avril 2019, le regroupement joue son va-tout et demande à ses représentantes et représentants de refuser d'assouplir des dispositions de la convention collective pour le CEC de Saint-Constant, empêchant ainsi la réalisation d'une des deux conditions données au Collège de Valleyfield pour l'ouverture du CEC. Aucune lettre d'entente ne sera signée avec la FNEEQ pour l'ouverture du CEC de Saint-Constant.

À l'automne 2019, le CEC de Saint-Constant a ouvert dans les locaux de la Bibliothèque municipale, alors que les travaux ne sont pas terminés. Les enseignantes et les enseignants paient le prix d'un projet forcé par la partie patronale, le ministère au premier chef, avec des conditions de travail littéralement indignes. Il y a certes des postes qui sont créés avec les inscriptions au CEC de Saint-Constant, mais en l'absence de caractère « officiel », le collège ne reçoit pas la constante qui lui aurait donné environ 2,5 ETC, allégeant d'autant la tâche de l'ensemble des enseignantes et des enseignants.

À maintes reprises, lors de représentations politiques, mais aussi au Comité consultatif sur la tâche (CCT), la FNEEQ dénonce que des projets de CEC puissent ouvrir sans être reconnus officiellement par le ministère, et ce faisant, sans le financement suffisant pour sa bonne marche. En février 2020, le regroupement a adopté les conditions préalables à l'autorisation d'un nouveau centre d'études collégiales, conditions qui sont le fondement d'une demande du cahier sectoriel de la négociation du secteur public 2020.

Thetford (Électronique industrielle)

Le programme d'électronique de Thetford connaissant une baisse de son effectif scolaire, un effort particulier a été fait par les professeures et professeurs de ce dernier pour développer une approche pédagogique différente. Le cégep voulant suspendre les inscriptions au DEC, la FNEEQ a fait des représentations auprès du ministère et le syndicat local, auprès du CA du collège, pour faire en sorte que le programme reste ouvert.

Le CEC de Lotbinière, qui est attaché au Cégep de Thetford, est devenu officiel en 2019-2020. Dans ce cas, les allocations pour chaque établissement sont comptabilisées séparément, ce qui représente pour Thetford une augmentation d'environ 4,2 ETC par année.

Le CEC du Témiscouata relève en partie de La Pocatière et il est partagé avec Rivière-du-Loup. Tous les programmes qui y sont offerts par La Pocatière sont sous le volume minimum d'activité (Pesmin). Le DEC de Techniques d'éducation spécialisée est couvert par l'annexe R108 du FABRES, mais celle-ci ne finance pas au-dessus du volume maximal déjà atteint par un programme. Elle ne donne donc rien de plus



en 2019-2020. Dans les faits, pour l'ensemble des cours du programme, le ministère finance un maigre 1,83 ETC, ce qui est nettement insuffisant. Ce sont les professeures et les professeurs de La Pocatière qui doivent soutenir, à même leurs ressources professorales, les activités dans ce CEC.

Les règles de financement du FABRES ne permettront pas d'officialiser le point de service d'Asbestos. Ce sont les professeures et professeurs de Sherbrooke qui soutiennent cette offre de services, car le financement généré par les inscriptions aux cours qui y sont offerts est loin d'être suffisant.

On observe dans le réseau une baisse du volume d'activités d'environ 8 % si on compare avec 2012-2013, les cégeps en région subissant une diminution plus marquée que les collèges de la grande région de Montréal. Le Collège Montmorency, par exemple, est toujours en pleine croissance (7 % de plus depuis 2012-2013), tandis que le Cégep de Chicoutimi, pour la même période, a perdu près de 17 % de son volume d'activités.

12. AUTRES DOSSIERS ET ACTIVITÉS

Participation à l'AQPC

Chaque année, nous soumettons un ou plusieurs sujets pour le colloque de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC) afin de proposer une perspective syndicale de la pédagogie. Depuis cinq ans, les sujets que nous soumettons à l'AQPC semblent systématiquement acceptés une année sur deux, alors que, par le passé, ils l'étaient chaque année. Au cours de ce mandat, nous avons donc présenté, au colloque de 2019 à Rimouski, une communication intitulée « Enseigner à l'ère du numérique : défis et enjeux pédagogiques », qui a suscité un large intérêt et rassemblé une centaine de participantes et participants. En raison de la pandémie, le colloque de 2020 a été annulé et celui de 2021 se tiendra sous forme virtuelle. La nouvelle proposition que nous avons soumise cette année n'a pas été retenue. Soulignons de plus que la FNEEQ-CSN tient chaque année un kiosque à l'AQPC pour présenter la fédération et les différents outils qu'elle a développés pour soutenir les enseignantes et les enseignants.

Cote R

À l'automne 2018, la FNEEQ a été informée de problèmes d'équité découlant de l'application, depuis l'automne 2017, du nouveau calcul de la cote de rendement au collégial (cote R). Le nouveau calcul ajoute à l'indicateur de force du groupe (IFGZ) un indicateur de dispersion du groupe (IDGZ). Alors que l'indicateur de force du groupe (IFG) utilisait dans l'ancien calcul la moyenne des moyennes générales au secondaire des étudiantes et étudiants d'un groupe, il emploie maintenant la moyenne des cotes Z au secondaire du groupe. De même, le nouvel indicateur, l'IDGZ, utilise l'écart-type des cotes Z au secondaire du groupe. En outre, si l'ancien calcul utilisait les moyennes générales des neuf matières obligatoires en quatrième et cinquième secondaire, le nouveau calcul se base sur les cotes Z des cinq matières ayant fait



l'objet d'examens ministériels dans ces mêmes niveaux scolaires. Cet ajustement est fait par le ministère dans une volonté de tenir compte de la « force » de l'école d'où proviennent les étudiantes et les étudiants.

Le regroupement a été informé par un groupe de travail composé de Caroline Frisco (Marie-Victorin), Elsa Myotte (Ahuntsic), Guillaume Poliquin (Ahuntsic) et Véronique Lépine que le nouveau calcul de la cote R créait notamment des anomalies liées à l'appartenance à certains groupes à l'évaluation et que les effets de ce calcul pourraient encourager des collèges à former des groupes homogènes forts afin de favoriser les personnes qui les composent au détriment des étudiantes et étudiants faibles, et cela, principalement à cause de l'hypothèse de rendement constant des élèves sur laquelle repose le principe de la cote R. Le conseil fédéral de la FNEEQ a été saisi de ces problèmes en décembre 2019 et a adopté une recommandation demandant entre autres un moratoire sur l'utilisation du nouveau calcul.

Formations ressources I et II

Chaque année, la FNEEQ offre des formations sur les ressources. La formation Ressources 1 est axée plus particulièrement sur le financement des allocations et Ressources 2, sur le projet de répartition. Ressources 1 a lieu normalement à l'automne et Ressources 2, à l'hiver, et ce, en alternance à Montréal et à Québec. Cependant, nous avons dû former deux groupes en 2019-2020 et la formation a eu lieu à Québec et à Montréal. En raison de la pandémie, nous avons tenu les formations en ligne, en février et en mars 2021.

13. BILAN DES ACTIVITÉS DES COMITÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Comité consultatif sur la tâche (CCT)

Le comité consultatif sur la tâche (CCT) est un comité prévu à la convention collective (clause 8-5.13). Il est composé de représentantes et représentants de la FNEEQ, de la FEC-CSQ, de la Fédération des cégeps et du MES. Daniel Légaré a agi comme représentant de la FNEEQ durant toute la période couverte par le présent bilan. Il a été accompagné de Julien Lapan à l'automne 2018, puis de Véronique Lépine depuis janvier 2019. Rappelons brièvement les travaux du comité. Chaque année, ce comité procède à une vérification approfondie de l'application de l'annexe E102, soit les allocations pour les ressources à l'enseignement, et ce, pour l'ensemble du réseau. Le CCT dépose un avis sur les changements aux droites de financement. Nous avons analysé les données fournies par le ministère en ce qui concerne la Cl_{max}. Cependant, le dernier dépôt remonte à mai 2019. Depuis ce temps, aucun travail n'a été effectué en lien avec celle-ci. En novembre 2017, le comité a déposé au ministère l'application de l'annexe I-9. Depuis, nous sommes en attente d'une réponse de la part du MES, qui devait concevoir quelque chose pour en faire la vérification.



Le comité effectue une veille des informations pertinentes ainsi que de tous les changements au régime budgétaire et financier des cégeps. Il développe des outils pour supporter les syndicats, entre autres pour les révisions de programme. Il met à jour des statistiques, par exemple sur le volume d'activités par discipline et par cégep. Le comité est en appui aux syndicats pour toute question entourant la tâche. Il soutient aussi les conseillères et conseillers syndicaux de la FNEEQ à cet égard.

Comité national de rencontre (CNR)

Ce comité est prévu à la clause 2-2.05 de la convention collective. Les personnes qui y ont siégé se sont partagé les dossiers. Pour leur part, les deux membres du comité qui représentent la partie patronale sont désignés par la Fédération des cégeps (un membre) de même que par le ministère de l'Enseignement supérieur (un membre) et peuvent différer d'un CNR à l'autre selon la clause qui sous-tend la rencontre.

Effets de la transformation du réseau sur l'emploi (2-2.05 a)

Ce comité n'est formé que sur demande, que ce soit de la partie syndicale ou patronale. En 2018-2019, il a été formé à la demande du CPNC afin de discuter des conditions de travail des enseignantes et enseignants du Cégep de Valleyfield à son nouveau Centre d'études collégiales (CEC) de Saint-Constant. Daniel Légaré et Véronique Lépine ont siégé à ce comité. Cinq rencontres ont eu lieu à l'hiver et au printemps 2019. Les négociations ont avorté, car la partie patronale avait pour mandat d'ouvrir le CEC sur une base expérimentale et la partie syndicale exigeait l'ouverture de postes dès la première année.

Scolarité et diplôme de maîtrise (2-2.05 b)

Le comité national de rencontre sur la scolarité, sous la responsabilité de Véronique Lépine, se réunit plusieurs fois par année et chaque fois que de nouvelles plaintes sont déposées relativement à l'évaluation de la scolarité ou à la non-reconnaissance de la maîtrise. Véronique Lépine était accompagnée de Virginie L'Hérault, à l'exception d'une rencontre en compagnie de Marco Legrand à l'hiver 2020. Entre quatre et huit plaintes ont été traitées annuellement, pour un total de 16 plaintes. De ce nombre, une est encore en traitement, une est en attente d'un arbitrage, trois ont donné lieu à un désistement, une (sur la non-reconnaissance de la maîtrise) a été transférée à un arbitre, trois ont été transférées au comité de révision et de conseil en l'absence de décision unanime et finalement, sept ont été réglées à la satisfaction des enseignantes et des enseignants. Il est opportun de préciser que deux décisions unanimes du CNR ont entraîné une modification au *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Il faut en outre noter qu'un travail important est fait avec les syndicats ainsi qu'avec les enseignantes et les enseignants concernés pour préparer les dossiers et étayer les arguments sur l'objet en litige. De plus, une formation a été offerte aux syndicats à l'automne 2018 pour faciliter la navigation dans le système ministériel ICARE, qui contient les règles d'évaluation du *Manuel d'évaluation de la scolarité*, et pour lequel chaque syndicat peut obtenir un code d'accès.



Programmes à faible effectif (2-2.05 c)

Dans ce dossier, nous nous sommes entendus avec la partie patronale pour que ce soient les représentantes et les représentants du comité consultatif sur la tâche qui siègent pour la FNEEQ même si, formellement, le mandat relève du comité national de rencontre. La délégation était donc la même qu'au CCT. Il est à noter que la FEC-CSQ a également deux représentant-es à ce comité. Les travaux du comité sur les petites cohortes ont cessé abruptement à l'automne 2019 avec le début de la négociation, la partie patronale a annulé toutes les rencontres prévues à l'automne 2019. Le ministère révise tout de même l'annexe, elle passe de S026 dans le FABES à la S110 en 2018-2019 dans le FABRES, puis elle devient la R108 en 2019-2020. Ainsi, le ministère abaisse le seuil permettant aux programmes techniques d'avoir accès à cette annexe. Il passe de dix à sept étudiantes et étudiants inscrits en première année et de nouveaux critères redéfinissent les régions admissibles. Le comité avait presque terminé ses travaux ; la FNEEQ aurait fait des recommandations qui vont dans le même sens que les changements au FABRES à l'exception de certaines régions qui n'ont toujours pas accès à ces allocations.

Étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) (2-2.05 d)

Virginie L'Hérault était la personne responsable de ce dossier également à ce comité. Le CNR en vertu de 2-2.05 d), dont le mandat est d'assurer le suivi des travaux et des recommandations formulées par les parties nationales à la clause 2-2.06, ne s'est réuni qu'une seule fois. Mme L'Hérault était alors accompagnée de Véronique Lépine. À la suite du recul patronal au comité intercatégoriel sur l'offre de service destinée aux EESH, les représentantes et représentants de la FNEEQ-CSN et de la FEESP-CSN ont traité les données recueillies auprès de leurs membres. Un rapport conjoint avec la FEESP-CSN a donc été produit et présenté à la partie patronale en octobre 2019 dans le cadre du CNR, ce dépôt concluant les travaux du comité intercatégoriel sur l'offre de service destinée aux EESH.

Comité intercatégoriel sur l'offre de service destinée aux EESH (2-2.06)

Virginie L'Hérault était la personne responsable de ce dossier, et a été accompagnée de Julien Lapan jusqu'à la fin de l'automne 2018 et ensuite de Véronique Lépine. Le comité sur l'offre de service destinée aux EESH — qui compte des représentantes et représentants de la FNEEQ-CSN, de la FEESP-CSN, de la FEC-CSQ, de la FPPC-CSQ, du SPGQ et du SCFP-FTQ — s'est réuni à de nombreuses reprises au cours du mandat et a mené des travaux d'envergure pour convenir de questionnaires destinés à l'ensemble des personnels afin d'obtenir un portrait clair de leur contribution à l'offre de service destinée aux EESH. Outre les rencontres avec la partie patronale, un important travail d'harmonisation s'est fait en intersyndicale pour présenter un front uni. Malheureusement, les travaux ont achoppé puisque la partie patronale a fait volte-face juste avant l'envoi des questionnaires, refusant catégoriquement de transmettre aux parties syndicales les données de leurs membres respectifs recueillies au terme de l'exercice. Devant ce recul



inacceptable, les parties syndicales ont choisi de n'envoyer les questionnaires que sur une base syndicale. Seules la FEESP-CSN et la FNEEQ-CSN ont mené jusqu'au bout ce travail.

Comité de révision et de conseil (CRC) (6-3.14)

Véronique Lépine était la personne représentante officielle et Virginie L'Hérault était la personne substitut. À l'hiver et au printemps 2020, Valérie Paquet a été la personne substitut en l'absence de Mme L'Hérault. Le comité de révision et de conseil (CRC) traite les plaintes transférées par le CNR — scolarité de même que les recommandations, plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation du Manuel d'évaluation de la scolarité formulées en vertu de la clause 6-3.16 par la personne représentante de la FNEEQ. Rappelons que les travaux du CRC ont débuté au printemps 2017. Malheureusement, dès février 2018, nous avons suspendu ces derniers à cause du manque d'objectivité de la personne présidente et aussi en raison d'importants problèmes d'interprétation du mandat du comité, notamment quant à sa marge de manœuvre. À l'automne 2018, la présidente du comité a annoncé sa démission et il a fallu attendre le mois de mai 2019 avant d'avoir une nouvelle personne présidente, Mme Danielle Fleury. En janvier 2020, nous avons obtenu une rencontre politique pour discuter du mandat et de la marge de manœuvre du comité, conformément au mandat confié par le regroupement des 22 et 23 novembre 2018. En février 2020 a eu lieu une première rencontre du CRC depuis la suspension, lors de laquelle force fut de constater que le mandat du comité n'était toujours pas interprété de la même façon par les parties. Ce constat fut à nouveau amèrement répété lors de la rencontre du mois de mai 2020. Les différences d'interprétation étaient telles qu'elles minaient le fonctionnement du comité et qu'une demande de discussion en format politique a été demandée par la partie patronale. Ces rencontres, au nombre de quatre, auront lieu à l'automne 2020. Elles permirent à la partie patronale de mieux comprendre le fonctionnement des comités prévus à notre convention en ce qui a trait au traitement des plaintes sur l'évaluation de la scolarité. À la fin de l'automne, les rencontres politiques nous amenèrent à la conclusion que le comité n'avait pas encore suffisamment été éprouvé, que le droit de veto du ministre sur toute décision qui pourrait modifier le Manuel d'évaluation de la scolarité portait préjudice à un traitement juste des plaintes dans un comité qui fait office de dernière instance et que, finalement, la partie syndicale devait trouver comment tirer son épingle du jeu avec le texte actuel de la convention.

Pour ce qui est du traitement des plaintes, le CRC a entériné, en mai et en novembre 2017, une décision en défaveur du plaignant quant à la reconnaissance d'un cours de langue suivi hors programme et deux décisions rendues à la majorité en faveur de trois personnes plaignantes, une sur la reconnaissance du cheminement double DEC, et une sur la reconnaissance de deux DEC préuniversitaires consécutifs. En l'absence de suivi du ministre, Caroline Quesnel, présidente de la fédération, a fait parvenir une lettre à M. Roberge en février 2019 exposant en six pages les arguments qui soutenaient les deux décisions du CRC. En février 2020, M. Roberge a fait un suivi sur les deux sujets en mentionnant laconiquement que le



Manuel ne serait pas modifié tel que demandé afin de préserver sa « logique », un seul DEC préuniversitaire étant nécessaire pour être admis à l'université et le cheminement double DEC n'étant pas un programme en soit. Il a donc été maintenu dans les deux cas qu'il y avait reconnaissance d'un maximum de deux années de scolarité pour des études dites de formation générale par le Manuel.

En mai 2020, le CRC a réussi à terminer le traitement d'une cinquième plainte malgré la mésentente sur le mandat du comité. Devant la nouvelle suspension des travaux en juin 2020, le vote a été demandé par courriel en décembre 2020. La décision de la présidente, en janvier 2021, détaillée avec un argumentaire soutenu, s'est rangée entièrement aux arguments de la partie syndicale, qui demandait qu'une qualification particulière soit appliquée à toutes et à tous les enseignants, peu importe leur titre, c'est-à-dire chargée ou chargé de cours, ou enseignante ou enseignant à temps partiel ou à temps complet. La partie patronale a enregistré son vote deux mois plus tard, en mars 2021, en acceptant la décision de la présidente et donnant ainsi lieu à un premier vote unanime dans le traitement d'une plainte au CRC. Il est prévu que ce dernier reprenne ses travaux d'ici juin 2021.

Comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE)

Virginie L'Hérault était la personne responsable de ce dossier; elle était accompagnée de Véronique Lépine. Rappelons que le CPNC souhaite la disparition de ce comité depuis la négociation de 2015 et qu'il s'accroche toujours à cet objectif même si l'actualité ne cesse de marteler la pertinence de maintenir une structure paritaire bien au fait de la réalité des cégeps pour traiter des questions d'accès à l'égalité. Cette attitude patronale ne semble pas étrangère au fait que, malgré nos représentations répétées et l'appui important du regroupement cégep, nous n'avons notamment pu traiter les questions de la représentativité, de l'accueil et de l'intégration des personnes de tous les groupes visés par la loi qui faisaient partie de notre proposition de plan de travail. Le mandat s'est donc limité à traiter partiellement d'un point du plan de travail visant à analyser la représentation des femmes dans les disciplines au secteur régulier sur trois périodes dans le temps : 1992-1993, 2000-2001 et 2016-2017. Encore là, malgré nos nombreuses représentations, la partie patronale s'est complètement refusée à traiter du secteur de la formation continue, les données permettant pourtant de s'y intéresser. Les travaux ont avancé, ponctués de nombreux échanges relatifs à des problèmes liés à la méthodologie et au traitement des données. De plus, le CPNC a profité du début de la négociation de notre convention collective pour « ralentir » considérablement les travaux à l'automne 2019, ce ralentissement pouvant être assimilé à un arrêt vu le peu de disponibilité de nos vis-à-vis. La COVID a servi de prétexte pour mettre une fin définitive à ces travaux. Nous devions travailler à l'automne 2020 à une stratégie intersyndicale avec la FEC-CSQ, mais un changement de représentante du côté de cette fédération n'a pas permis de mener à bien cet exercice.



Comité paritaire de placement (CPP)

Les représentantes et les représentants de la FNEEQ à ce comité ont été Véronique Lépine et Valérie Paquet.

Vérification de l'ancienneté et opération de replacement

Le comité paritaire de placement fait annuellement l'opération de vérifier l'ancienneté des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité (MED) pour assurer le respect de leurs droits. Cette opération de calcul intensif se fait au début du mois de juin, alors que tous les contrats des personnes MED pour la première fois sont épluchés. Bon an, mal an, des corrections sont apportées à l'ancienneté de cinq à huit enseignantes ou enseignants.

Coût de la sécurité d'emploi

Chaque année, la FNEEQ interroge tous ses syndicats afin de calculer le coût réel de la sécurité d'emploi. Le bilan de cette opération pour les années 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 révèle que la sécurité d'emploi liée aux mises en disponibilité représente un coût minime pour l'ensemble du réseau bien que le nombre d'enseignantes et d'enseignants MED se soit accru. En effet, pour l'année 2017-2018, des 108 personnes mises en disponibilité dans les cégeps FNEEQ, seules 15 personnes ont eu une tâche enseignante inférieure à 80 % (ou à 60 %) et le coût total de la protection salariale qui y est associée est de 3,913 ETC. Ce coût est légèrement plus élevé pour les années subséquentes. Pour l'année 2018-2019, des 131 personnes mises en disponibilité dans les cégeps FNEEQ, neuf personnes ont bénéficié de la protection salariale, qui a représenté un total de 4,716 5 ETC. Enfin, pour l'année 2019-2020, sur 106 personnes mises en disponibilité, 10 personnes ont bénéficié de la protection salariale, pour un total de 4,643 8 ETC.

Projets de recyclage

Le comité paritaire de placement se réunit annuellement à la fin du mois de mai afin de distribuer les ressources pour les projets de recyclage vers un poste réservé et les projets pour obtenir un diplôme de maîtrise donnant accès à l'échelon 18. Il est à noter que les ressources pour le recyclage lié à la révision d'un programme technique sont épuisées depuis le printemps 2017.

Pour l'année 2018-2019, deux enseignant-es ont obtenu chacun 1 ETC pour un recyclage vers un poste réservé. Ensuite, sur un total de 81 demandes, 57 personnes ont reçu une libération entre 0,2 ETC et 0,8 ETC afin de mener à bien leur projet pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise donnant accès à l'échelon 18, pour un total de 26,17 ETC.

Pour l'année 2019-2020, une ou un enseignant a obtenu 1 ETC pour un recyclage vers un poste réservé. Ensuite, sur un total de 59 demandes, 44 personnes ont reçu une libération entre 0,2 ETC et 1,0 ETC afin



de mener à bien leur projet pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise donnant accès à l'échelon 18, pour un total de 25,57 ETC.

Pour l'année 20202021, une ou un enseignant a obtenu 1 ETC pour un recyclage vers un poste réservé. Ensuite, sur un total de 37 demandes, 33 personnes ont reçu une libération entre 0,2 ETC et 1,5 ETC afin de mener à bien leur projet pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise donnant accès à l'échelon 18, pour un total de 22,90 ETC.

Pour les trois années du mandat, ce sont donc 138 enseignantes et enseignants qui ont bénéficié de ressources à la hauteur de 78,64 ETC.

Répartition du budget du perfectionnement provincial

Le modèle de répartition des allocations pour le perfectionnement provincial a été modifié et mis en place en 2017-2018. Étant donné la désaffiliation du syndicat du Cégep de Baie-Comeau, en septembre 2019, nous avons révisé les critères de répartition du fonds et ajouté un nouveau groupe pour les cégeps de l'Outaouais. La répartition du fonds pour l'année scolaire 2020-2021 tient compte de l'ajout des centres d'études collégiales de Lotbinière et de Saint-Constant.

14. CONSOLIDATION ET SYNDICALISATION

Comité de réflexion sur le fonctionnement des assemblées du regroupement

Au cours des dernières années, des tensions ont affecté le regroupement cégep. Elles expliquent en partie le départ du syndicat du Cégep de Baie-Comeau, officialisé par le Tribunal administratif du travail (le TAT) le 30 septembre 2019, et la réflexion à laquelle a procédé celui du Cégep de Chicoutimi l'hiver précédent quant à son affiliation. Des représentantes et représentants de la FNEEQ ont pu participer à celle-ci, qui s'est conclue par la décision de demeurer au sein de la fédération.

C'est pourquoi, lors de la réunion des 28 février et 1^{er} mars 2019, un plan d'action destiné à favoriser un meilleur fonctionnement du regroupement, notamment afin d'atteindre des consensus authentiques, a été annoncé. Il y a d'abord eu envoi d'un questionnaire aux syndicats comme première base de consultation. Ce dernier a fait l'objet d'une présentation préliminaire au cours de la rencontre des 23 et 24 mai suivant, puis, les 6 et 7 février 2020, d'une analyse plus approfondie qui a permis d'arriver au constat que la récente révision des règles de fonctionnement du regroupement avait déjà réglé certains problèmes.

Le plan d'action prévoyait également des activités sociales visant à renforcer les liens de solidarité entre les syndicats, des formations comme celle qui a été offerte aux nouvelles et nouveaux représentants au regroupement (RAR) en marge de la séance des 12 et 13 septembre 2019 ainsi que la création, entérinée



les 6 et 7 février 2020, d'un comité de réflexion sur le fonctionnement des assemblées du regroupement, auquel siègent quatre déléguées et délégués de celui-ci et une membre du comité des présidences (certaines et certains étant élus les 27 et 28 février suivants, et les autres, les 3 et 4 septembre 2020) appuyés par une personne conseillère syndicale. La crise sanitaire est cependant venue ralentir considérablement son déploiement. Ainsi, le comité de réflexion n'a entrepris ses travaux qu'au début du mois de mars dernier.

15. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

Transformation du réseau

Préparer l'après-pandémie et valoriser l'enseignement en présence.

Au printemps 2020, en raison de l'urgence sanitaire, une implantation désorganisée de l'enseignement à distance, dit en mode non présentiel, a été imposée dans tous les collèges sans qu'il ne soit balisé ni encadré nationalement. La crise de la COVID-19 a mis en relief bon nombre d'impacts négatifs de l'enseignement à distance déjà anticipés par le regroupement, et ce, avant même que la pandémie ne survienne : les contraintes matérielles liées entre autres à la disponibilité des outils informatiques, le manque de soutien technique, la difficulté d'offrir un encadrement adéquat aux étudiantes et aux étudiants à cause de la taille des groupes, l'alourdissement général de la tâche enseignante, l'impossibilité de garantir un processus d'évaluation intègre des étudiantes et des étudiants, et l'accroissement des inégalités, sans compter les effets majeurs et documentés sur la santé mentale des étudiantes et des étudiants, mais également des enseignantes et des enseignants.

En ce sens, cette situation exceptionnelle a confirmé que les positions antérieures de la FNEEQ relatives à l'enseignement à distance, particulièrement celles adoptées au conseil fédéral de mai 2019, visaient juste. Au cours du prochain mandat, il appartiendra au regroupement de se les réapproprier et de les faire valoir pour que la sortie de crise soit en phase avec la vision humaniste de l'enseignement qui a toujours été la nôtre, dans laquelle l'enseignement en présence de même que son rôle dans l'entretien du tissu social, culturel et politique sont valorisés.

Revendiquer les moyens d'enseigner sans y laisser sa peau

Il est évident que les effets de la pandémie se feront sentir encore longtemps dans le réseau collégial. La transition des élèves du secondaire vers le cégep a été difficile à l'automne 2020 et il en sera ainsi pour encore quelques années. Cette dernière exigera que les enseignantes et les enseignants aient le temps et l'énergie pour bien s'occuper des étudiantes et des étudiants, dont les besoins ne cessent d'augmenter, avec ou sans pandémie. Le financement de cette transition sera d'autant plus justifié si le mode « comodal » devait nous être imposé. Malgré l'annonce d'un investissement de 700 M\$ en enseignement



supérieur lors du dernier budget provincial, l'incapacité des décideurs de réfléchir en réseau, au nom de l'autonomie des collèges, entraînera pour le regroupement la nécessité d'exiger que des balises claires soient déterminées nationalement afin que les investissements annoncés soient récurrents et servent véritablement à l'enseignement. En fait, indépendamment de la pandémie et de ses besoins notoires, notre combat pour un financement adéquat de l'éducation doit se poursuivre.

Résister aux manœuvres pour pallier le manque de financement des cégeps

À la formation régulière, plusieurs directions sont déjà tentées de profiter du fait que l'enseignement à distance ait été expérimenté pour l'implanter dans différents programmes afin d'attirer plus d'étudiantes et d'étudiants, d'économiser des ressources ou encore de concurrencer d'autres établissements. Dans ce contexte où les plus forts tirent plus facilement leur épingle du jeu, notre solidarité sera nécessaire notamment pour protéger les plus petits collèges et les cégeps en région.

D'ailleurs, la Commission des affaires de la formation continue (CAFC) de la Fédération des cégeps, invoquant la « flexibilité » et l'« adaptabilité », s'est déjà positionnée comme un « partenaire privilégié de la reprise économique » après la crise sanitaire. Si on connaît la chanson, on ne doit cependant pas baisser la garde, car le développement de toutes sortes de formations, fragmentées ou autres, est déjà en marche et il n'y a aucun doute qu'il s'agit d'un laboratoire pour la formation régulière.

Relever le réseau

Faire que le Plan d'action numérique du gouvernement ne dénature pas la relation pédagogique

La mise en œuvre du Plan numérique en éducation et en enseignement supérieur du gouvernement se poursuit. La passation des épreuves ministérielles en ligne constituera cette année un précédent. Le récent budget du gouvernement québécois laisse transparaître une obsession pour le virage numérique en éducation par des mesures liées entre autres aux technologies de l'information et à l'intelligence artificielle. Le regroupement devra œuvrer à contrer une vision désincarnée de l'enseignement, alors que la pandémie, par ses effets notoires sur la santé mentale des étudiantes et étudiants et des enseignantes et enseignants, aura plutôt révélé le besoin de remettre l'humain au centre de nos préoccupations, ce qui commande une attention particulière à la valorisation de la relation pédagogique privilégiée entre les enseignantes et enseignants et leurs étudiantes et étudiants.

Prendre la place qui nous revient

Au niveau national, l'urgence sanitaire et le travail à distance ont donné lieu à des prises de décision précipitées et à une certaine accélération des annonces qui ne se sont pas toujours faites à la suite d'une concertation des personnes qui représentent les enseignantes et les enseignants. À cet aveuglement volontaire s'ajoute une poursuite de chantiers et de travaux d'envergure qui s'effectuent en dépit des cris du cœur des enseignantes et enseignants, occupés à adapter leur enseignement : continuation des



consultations relatives au programme Sciences de la nature, élaboration du nouveau DEC de Pharmacie, Chantier sur la réussite en enseignement supérieur, abolition-fusion de trois programmes du secteur de l'administration, etc. Ainsi, au cours du prochain mandat, nous devrons continuer de réclamer la place qui nous revient : celle d'actrices et d'acteurs de premier plan dans l'enseignement supérieur. Il est impensable que le plan d'action déployé à la suite du Chantier sur la réussite, pour n'en nommer qu'un seul, soit réalisé sans la participation active des enseignantes et des enseignants et sans cohérence avec les besoins que celles-ci et ceux-ci déterminent. Nous ne pouvons nous satisfaire d'être des partenaires parmi d'autres ; nous sommes les premières et les premiers concernés et la reconnaissance de notre expertise est en jeu.

Au niveau local, la distance a notamment accentué l'individualisation des enseignantes et enseignants au sein des départements. Beaucoup de nouvelles et de nouveaux professeurs ont été embauchés dans un contexte de travail à distance, tandis que d'autres se sont trouvés plus isolés à cause du confinement. Les syndicats devront redoubler d'ardeur pour s'assurer que la culture de concertation et de consultation inhérente à la vie départementale continue d'être un rempart pour assurer notre autonomie professionnelle. Dans le même ordre d'idées, les instances qui assurent la collégialité dans le fonctionnement des cégeps devront continuer de faire une place de premier choix à la voix enseignante. Des enjeux importants viendront probablement teinter les débats au cours des prochaines années : le perfectionnement, la formation et l'évaluation de l'enseignement, à mettre en parallèle avec un clientélisme accru favorisé par les modèles de gestion actuels. Une culture démocratique et collégiale forte est le meilleur moyen de se prémunir contre les attaques contre la profession enseignante. Les syndicats du regroupement pourront compter sur de la formation pour mieux outiller leurs membres.

Exiger des révisions de programme qui respectent l'expertise enseignante

Malgré les nombreuses mobilisations dans le cadre de la campagne « Un DEC, c'est un DEC, partout au Québec! », les formations collégiales continuent de subir d'importantes attaques qui menacent la cohésion de la carte des programmes et celle du réseau. L'obsession du ministère pour la diplomation, qu'il envisage comme le moyen principal de « mesurer » la réussite, ainsi que sa volonté inavouée de rationaliser la carte des programmes entraînent des conséquences fâcheuses sur le réseau et, au premier chef, sur les étudiantes et les étudiants, qui voient leur choix et leurs possibilités d'avenir se réduire. C'est donc dans la précipitation, et sans égard à l'expertise des enseignantes et des enseignants, que les révisions se multiplient. En ce sens, le regroupement devra rester vigilant et continuer de revendiquer la place qui revient aux enseignantes et aux enseignants dans la révision des programmes : la fusion envisagée par le MES de trois programmes du secteur de l'administration (Bureautique, Comptabilité et gestion, Gestion de commerces) et le chantier annoncé par la ministre McCann à propos de Soins infirmiers n'en sont que deux exemples, sans compter que des attaques contre les formations fondamentales et générales sont toujours à craindre.



Exercer une veille sur les partenariats

Dans le développement de leur « carte de programmes », les collèges sont pour le moins créatifs et la mise en place de partenariats sous toutes les formes est à surveiller. Il n'est donc pas rare de voir apparaître des programmes qui s'offrent en collaboration entre deux collèges. Récemment, l'appel de propositions pour Techniques de pharmacie demandait explicitement la création de partenariats dans une perspective de réduction des coûts ; le FABRES prévoit lui aussi des partenariats. Considérant leur caractère multiforme et souvent opaque, il faudra être particulièrement vigilant quant au développement de ce type d'initiatives de la part des collèges et tenir compte, dans nos réflexions, des travaux d'analyse menés actuellement par le comité école et société.

Soutenir les étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) et à faible moyenne générale au secondaire (MGS)

L'alourdissement de la tâche n'est plus à démontrer. L'issue de la négociation de la convention collective nous dira si la partie patronale aura enfin reconnu l'alourdissement de la tâche enseignante entraîné par l'augmentation constante du nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap dans nos classes. L'individualisation des rapports entraîné par l'enseignement en mode non présentiel, accentué par des relations pédagogiques virtuelles, a permis de constater que ce sont d'abord vers les enseignantes et les enseignants que les EESH et les étudiantes et étudiants en difficulté se tournent lorsqu'il est question de recevoir de l'encadrement particulier.

Nous devrons de plus résister à la tentation des directions de compenser un *malfinancement* par des modes pédagogiques comme la conception universelle de l'apprentissage (CUA), les pratiques « à impact élevé » ou l'approche inclusive. Déjà, le Chantier sur la réussite, dont les conclusions devraient nous occuper au cours des prochaines années, laisse entrevoir ce genre de solutions. Le regroupement devra demeurer critique et vigilant.

Consolidation du réseau

Défendre les cégeps en région

Le plus récent budget du gouvernement fait état d'investissements en apparence assez importants en éducation, dont un soutien de 41 M\$ jusqu'en 2025-2026 pour les établissements d'enseignement supérieur en région. Les mesures prises devront être à la hauteur de leurs besoins, qui sont criants. Alors qu'on apprenait récemment la création du Regroupement des cégeps de régions (RCR), la situation de ces collèges devra faire l'objet d'une attention soutenue du regroupement afin que ces derniers puissent continuer de jouer leur « rôle pilier » d'offrir une formation qualifiante et diversifiée à la grandeur du Québec. En ce sens, un chantier pour assurer la vitalité des cégeps de région, notamment en matière de carte des programmes ainsi que de milieu de vie sociale, sportive et économique devrait être mis en place.



Freiner le développement de centres d'études collégiales (CEC) en milieu urbain

Si, dans les régions plus éloignées, les centres d'études collégiales peuvent véritablement jouer leur rôle d'offrir des perspectives d'études à des jeunes qui, autrement, n'auraient pas accès à de l'enseignement supérieur, il en est autrement dans les grandes zones urbaines, où, pour des considérations prétendument écologiques, le développement de CEC devient le fer de lance d'une compétition pour l'attraction d'étudiantes et d'étudiants. Des luttes sont à prévoir pour empêcher les collèges de se mener une telle concurrence malsaine aux dépens des enseignantes et des enseignants, et au détriment de leurs conditions de travail. Par ailleurs, même si des études approfondies devaient démontrer la nécessité d'ouvrir de nouveaux CEC, leur juste financement, notamment en ce qui a trait à l'octroi de ressources fixes spécifiques à ceux-ci, demeure un combat prioritaire.

Combattre le développement désordonné de la formation continue

Pour leur part, les services de formation continue des collèges contribuent eux aussi à déformer le réseau, de plus en plus de projets de toutes sortes s'y développant : programmes totalement offerts en RAC, AEC données entièrement à distance, etc. Pour les cégeps de grande taille, le développement de la formation continue constitue aussi un terrain sur lequel on se livre compétition. Afin de ne pas se laisser diviser, le regroupement cégep devra mener des actions pour contrer cette prolifération. L'amélioration des conditions de travail des chargées et chargés de cours qui y œuvrent, espérons-le, constitueront néanmoins un moyen d'y faire reconnaître l'expertise enseignante.

Avoir à l'œil la cohérence de l'offre de programmes

Dans le cadre général du développement de leur carte de programmes et de leur offre de formation, les directions sont souvent tentées d'innover sans égard à une perspective réseau qui favorise l'égalité des choix pour les étudiantes et les étudiants et le respect de l'expertise pédagogique des enseignantes et des enseignants. Différentes formules ont ainsi été développées, comme l'apprentissage en milieu de travail (AMT) ou la coexistence travail-études, inspirés du modèle « dual » allemand, pour lesquels une réflexion en profondeur n'est jamais menée, forçant ainsi la subordination de la formation au milieu de l'emploi. Au nom de la « couleur locale », les programmes techniques se trouvent atomisés, mais le regroupement peut utiliser sa vue d'ensemble pour exiger une offre de programmes cohérente. Il en va de même pour l'internationalisation du réseau.

S'opposer à l'assurance qualité et à l'ingérence des ordres professionnels dans l'enseignement collégial

La mise en place des mécanismes d'assurance qualité en éducation consolide la mise en marché déjà entamée du système collégial. En effet, les travaux de la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) continuent de promouvoir une vision *managériale* de l'éducation et, si nous devons continuer de les boycotter, nous devons par le fait même contrer leurs effets de privatisation des finalités et des objectifs du système collégial, qui s'incarnent dans l'évaluation des programmes. Ce déplacement



vers une bureaucratisation de la « qualité » des programmes n'est pas sans conséquence sur notre autonomie professionnelle, qui se vit, entre autres, à travers les prérogatives départementales quant à la qualité de l'enseignement. En effet, l'évaluation de programmes dont sont friandes les directions des études font de plus en plus la place à d'autres intervenantes et intervenants que les enseignantes et les enseignants, et tendent à déposséder les départements de leur autonomie.

De plus, il semble que le MES se fasse de plus en plus influencer par des ordres professionnels qui cherchent à remettre en question la formation offerte par les techniques. C'est le cas notamment de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et de l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec, qui sont tous deux récemment revenus à la charge avec leur volonté de faire du baccalauréat la condition d'entrée dans leur profession respective. Le regroupement continuera de faire valoir la pertinence et la qualité du DEC.

Meilleure représentativité des personnes issues des groupes identifiés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi au sein des enseignantes et des enseignants

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi a pour objectif de contrer la discrimination systémique à l'embauche et en emploi pour les personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit : les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale ; les autochtones ; les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

Comme mentionné dans le bilan, le CCNAE n'a pas pu traiter les questions de la représentativité, de l'accueil et de l'intégration des personnes de tous les groupes visés par la loi qui faisaient partie de notre proposition de plan de travail, or c'est une problématique que le regroupement cégep a à cœur de solutionner. Si la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) ne nous donne pas les moyens, par l'entremise de notre comité national, d'améliorer la représentativité de tous les groupes visés par la loi, nous devons prendre les devants et établir la marche à suivre. Les enseignantes et les enseignants doivent être au jeu afin d'assurer une juste représentativité de tous les groupes visés par la loi sans que ces derniers soient confinés à un statut de précarité.

16. CONSOLIDATION DU REGROUPEMENT

Poursuivre la réflexion concernant le regroupement

Le comité formé par le regroupement pour réfléchir au fonctionnement de l'instance a récemment amorcé ses travaux. Au cours du prochain mandat, il appartiendra au regroupement de mettre en œuvre



ses recommandations. La pandémie aura transformé nos façons de nous réunir et nous force à les repenser, mais cet exercice ne doit pas mettre de côté ce qui nous unit, par exemple notre volonté de mener des débats éclairés et démocratiques, et de favoriser les moments informels de même que les activités sociales, qui nous permettent de nous solidariser.

Offrir de la formation et favoriser la relève syndicale

Si la question de la relève syndicale nous occupe en permanence, elle devient d'autant plus importante à la suite d'une pandémie qui aura forcé l'intégration à distance de nouvelles personnes déléguées, souvent en pleine année scolaire. Le regroupement devra voir à les accueillir convenablement. De même, des outils devront être mis à leur disposition afin qu'elles et ils puissent jouer au mieux leur rôle au sein de leur syndicat. En ce sens, des formations pour les déléguées et délégués, en lien avec la convention collective et d'autres enjeux propres au regroupement cégep, pourront être réactualisées.

17. GOUVERNANCE DES CÉGEPS

Réaffirmer le caractère public des conseils d'administration

La campagne « L'accès virtuel à notre C.A., ça va de soi » lancée en février 2021 constitue une première étape vers une riposte à la transformation néolibérale des conseils d'administration, qui, en vertu de la loi, devraient pourtant favoriser la collégialité. Or, des organismes influents comme l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP), en mettant de l'avant des principes inspirés de la Nouvelle gestion publique (NGP) dans le cadre de ce qu'on pourrait appeler la « gouvernance contemporaine », forment les personnes siégeant aux conseils à penser les collèges comme des entreprises. Le regroupement cégep, au moyen de la formation des membres enseignantes et enseignants, et par la réclamation d'une webdiffusion des séances des conseils d'administration, doit se donner les moyens de favoriser une plus grande démocratisation des milieux de travail, et de faire que les décisions qui sont prises par la plus haute instance du collège soient plus transparentes et servent véritablement le bien public.

18. DÉMARCHE INTERSYNDICALE

Réflexion sur la mise en place d'un processus centralisé (public et privé) de plainte sur l'évaluation de la scolarité

L'évaluation de la scolarité, au primaire, au secondaire et au collégial, du secteur public et dans une majorité d'établissements privés, se fait avec le *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Les processus de plainte ou de révision de l'évaluation de la scolarité se font en fonction des conventions collectives de chacun ce qui fait en sorte que les modifications au *Manuel*, et ce qui les sous-tendent, échappent aux



autres groupes. Jusqu'à la fin des années 2000, il existait un processus centralisé de traitement des plaintes, tant au public qu'au privé. À compter de 2000, chaque établissement ou employeur est devenu responsable de l'évaluation de la scolarité et le processus de plainte s'est scindé pour être propre à chaque centrale syndicale ou à chaque établissement dans le secteur privé, lorsqu'il existe. La transmission de l'information et de la connaissance s'est alors effritée ne permettant pas une réelle cohésion dans les démarches entreprises et ni dans la transmission détaillée des décisions obtenues. Il est donc opportun de lancer une réflexion sur la mise en place d'un processus à nouveau centralisé, employeurs public et privé, pour le traitement des plaintes sur l'évaluation de la scolarité basée sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

19. AUTRES QUESTIONS SOULEVÉES PAR LES DÉLÉGUÉES ET LES DÉLÉGUÉS LORS DU TEMPS DE TRAVAIL

La question environnementale : sonner l'urgence climatique

Avant que la pandémie de COVID-19 ne survienne, la question environnementale occupait une place grandissante dans le discours public et, l'urgence climatique demeurant pendant et après la pandémie, il est indéniable que cette question trouvera son chemin au sein des débats du regroupement dans le cadre du prochain mandat. Que ce soit dans le contexte d'une mobilisation large convoquant tous les acteurs sociaux du Québec, notamment les étudiantes et les étudiants, ou encore dans celui d'une quête pour rendre nos lieux de travail plus respectueux de l'environnement, il nous apparaît clair que le regroupement devra se saisir de la question et voir comment le mouvement syndical pourra lui aussi contribuer à faire avancer la cause d'une transition plus juste sur tous les plans.

La précarité : se préparer pour la prochaine négo

La négociation de la prochaine convention collective est déjà à nos portes, et ce, dans le contexte où la ronde actuelle a été bouleversée par la pandémie. À l'image de la formation continue, la précarité est une question qui pourra faire l'objet de travaux préparatoires.

La liberté académique

Les différents enjeux relatifs à la liberté académique, qui ont pris beaucoup d'espace sur la place publique depuis l'éclatement de la maintenant célèbre « affaire Lieutenant-Duval », constituent une question qui préoccupe l'ensemble des syndicats de la FNEEQ. C'est pourquoi le conseil fédéral a adopté, lors de sa réunion de décembre 2020, une recommandation mandatant le comité école et société pour produire, en vue du présent congrès, une réflexion sur ce dossier prenant en considération les préoccupations liées au racisme et à la discrimination systémiques, et ce, afin d'alimenter la réflexion de la fédération et de ses membres sur le sujet. Les décisions prises cette semaine par les déléguées et les délégués, et le résultat



de la négociation, dans le cadre de laquelle des demandes relatives à cet enjeu ont été formulées, risquent fort d'influencer le plan de travail du regroupement cégep pour le mandat 2021-2024.

Luttes sociales

Nous sommes d'avis qu'il faut développer davantage nos luttes pour une société plus juste, ce qu'on appelle le Deuxième front à la CSN. Cette opération pourrait notamment comporter une politique de revitalisation des régions (en complément de notre réflexion sur le déséquilibre du réseau collégial), un soutien aux actions écoresponsables, une offensive contre les mesures d'austérité et une valorisation en regroupement cégep de nos alliances avec des groupes de la société civile, notamment la Coalition Main rouge. Elle pourrait également inclure une analyse des plateformes des partis lors des élections de manière à favoriser les formations dont le programme correspond le plus à nos valeurs. La mobilisation, c'est ce qui donne du sens à l'engagement syndical.

Plus de visibilité pour les questions du regroupement

Enfin, en tant qu'acteur de premier plan en enseignement supérieur, le regroupement cégep devrait chercher à se faire entendre davantage sur la place publique, autant pour ses membres qu'auprès de la population en général.



BILAN DU REGROUPEMENT PRIVÉ

Table des matières

1.	INTR	ODU	CTION	7	′2
2.	BILAN DES ACTIVITÉS				
	2.1	Syndicalisation			
	2.2	Mise à jour des règles de fonctionnement du regroupement privé			
	2.3	Politique relative aux drogues, aux médicaments et à l'alcool			
	2.4	Conventions collectives			
		2.4.1	SIGNATURES D'ENTENTE	75	
		2.4.2	NÉGOCIATION EN COURS	76	
		2.4.3	GRÈVE AU COLLÈGE JEAN DE LA MENNAIS	76	
	2.5	Situations particulières			
		2.5.1	ACADÉMIE LINGUISTIQUE INTERNATIONALE	77	
		2.5.2	ÉCOLE VANGUARD	78	
		2.5.3	COLLÈGE CHAMPAGNEUR	78	
		2.5.4	CENTRE D'INTÉGRATION SCOLAIRE (C.I.S.)	79	
		2.5.5	PESSAMIT	79	
		2.5.6	PETITES UNITÉS	80	
3.	BILA	N DES	S DOSSIERS	8	31
	3.1	Révisi	ion des programmes d'études au Collégial	81	
	3.2	Révision du programme d'éthique et culture religieuse82			
	3.3	Consultations			
		3.3.1	CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, CONDITIONS D'EXERCICES DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE AU SECONDAIRE	83	
		3.3.2	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, SANTÉ MENTALE ÉTUDIANTE	84	
		3.3.3	CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, IMPACT DE LA PANDÉMIE	85	



		3.3.4 MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, CHANTIER SUR LA REUSSITE	86	
	3.4	Évaluation de la scolarité	86	
4.	PANI	DÉMIE DE COVID-19		87
	4.1	Annonces gouvernementales, règles de la Santé publique et application des		
		consignes du MEES	87	
	4.2	Revendications COVID en enseignement supérieur	89	
	4.3	Rentrée scolaire 2020- 2021	89	
	4.4	Lettres d'entente locales	90	
	4.5	Sondage surcharge, enseignement en mode non présentiel, santé psychologiq	ue 91	
5.	PERS	PECTIVES		92
	5.1	L'après Covid	92	
	5.2	Petites unités	92	
	5.3	Négociation coordonnée	93	



1. INTRODUCTION

La mission du regroupement privé consiste à :

- favoriser la vie syndicale des syndicats membres du regroupement;
- susciter la discussion et la résolution de problèmes communs aux syndicats;
- s'intéresser à la négociation et à l'application des conventions collectives ;
- former des groupes de travail aux fins d'étude de dossiers spéciaux ;
- désigner ses représentants au bureau fédéral et aux différents comités de la fédération.

Durant le mandat 2018-2021, deux nouveaux syndicats se sont joints au regroupement. Au total, 43 syndicats font maintenant partie du regroupement privé. Ils représentent environ 3700 membres qui œuvrent dans les établissements privés à titre d'enseignantes et d'enseignants, de professionnelles et de professionnels ou de personnels de soutien. Les syndicats du regroupement se caractérisent par la grande variété de leurs milieux éducatifs : ils sont implantés dans presque toutes les régions du Québec, deux d'entre eux sont issus des communautés innues, ils couvrent cinq ordres d'enseignement, du préscolaire à l'université :

- 7 syndicats sont de l'ordre de l'enseignement collégial;
- 28 de l'ordre de l'enseignement préscolaire, primaire ou secondaire ;
- 1 syndicat couvre quatre ordres d'enseignement (préscolaire, primaire, secondaire et collégial), soit le Collège Stanislas;
- 1 syndicat couvre trois ordres d'enseignement (le secondaire avec la formation professionnelle, le collégial et l'université), soit l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec;
- 6 syndicats offrent de l'enseignement spécialisé, soit l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, l'Atelier de musique de Jonquière, l'Académie linguistique internationale, l'Institut québécois d'ébénisterie, l'École de musique et de danse de Val-d'Or, l'École de Joaillerie de Montréal.

Au cours des trois dernières années, les membres du regroupement se sont rencontrés à onze reprises. La fréquence des réunions est de quatre par année. Parmi les trois rencontres régulières qui se déroulent durant une journée, l'une d'entre elles a lieu, si possible, à l'extérieur de Montréal pour se rapprocher des syndicats de l'Est du Québec. À ces réunions régulières se sont ajoutées, en temps de pandémie, cinq réunions extraordinaires pour garder le contact avec les syndicats, pour les aider à faire face à



l'enseignement en mode non présentiel, pour les aider à faire respecter leurs conditions de travail dans un contexte de fermeture des écoles et de l'enseignement en mode non présentiel.

Dès le début de la pandémie, les directions des écoles primaires et secondaires privées ont voulu maintenir l'enseignement afin de se démarquer des écoles publiques alors que celles-ci étaient en attente de directives précises du ministère. Cette obligation de service a forcé les enseignantes et les enseignants à se former rapidement pour utiliser des outils technologiques afin d'offrir l'enseignement en mode non présentiel. Cette pression indue sur le personnel a fragilisé la santé physique et psychologique de plusieurs enseignants.

Tout comme au primaire et au secondaire, les enseignantes et enseignants du collégial ont dû se tourner vers l'enseignement en mode non présentiel dès le début de la pandémie, les obligeant eux aussi à adapter en toute hâte leurs cours pour terminer la session de manière improvisée. À l'automne 2020, la poursuite de ce mode d'enseignement a continué d'alourdir la tâche des enseignantes et des enseignants, ce qui a mené à la fragilisation de leur santé psychologique.

Outre cette inquiétude, le regroupement a dû se pencher sur le droit à l'image puisque plusieurs situations déplorables ont été répertoriées dans tous les ordres d'enseignement. Notons par exemple, le dénigrement de certains enseignants et enseignantes par l'enregistrement et la diffusion de segments de cours sur les réseaux sociaux, l'intrusion d'un parent dans la séquence de cours virtuel, etc. Ce sujet a été abordé lors de trois rencontres du regroupement pour former les enseignantes et enseignants sur la notion du droit à l'image, pour les informer des mesures à prendre lors du non-respect de celui-ci et sur l'importance de la prévention auprès des élèves et des étudiantes et étudiants, notamment par la signature d'un code de vie numérique et la formation donnée par divers organismes.

Les grandes préoccupations du regroupement demeurent les suivantes :

- le contexte de la baisse démographique en région ;
- l'incertitude financière qui continue de fragiliser le réseau ;
- l'approche clientéliste des directions (satisfaire les parents : ne pas donner des sanctions représentatives aux gestes commis);
- la santé psychologique.

La vie syndicale des membres du regroupement demeure un défi. En effet, plusieurs ont peu de libérations syndicales pour exercer leur fonction au sein de leur exécutif, pour participer au regroupement privé ou pour s'impliquer dans les comités de la FNEEQ.

Pour le mandat 2018-2021, Léandre Lapointe a occupé le poste de la vice-présidence responsable du regroupement privé. Alexandre Coudé a agi à titre de délégué à la coordination jusqu'en août 2020. Au



cours des dix dernières années, Alexandre a assumé cette fonction avec brio. Devenu un pilier du regroupement privé et fort de son expérience à la FNEEQ, il a voulu relever un nouveau défi, celui de devenir conseiller syndical à la CSN. Caroline Leblond du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Lévis a pris la relève de ce dernier à compter d'octobre 2020 jusqu'à la fin du mandat.

2. BILAN DES ACTIVITÉS

2.1 Syndicalisation

Deux nouveaux syndicats se sont joints au regroupement :

- Syndicat des enseignantes et enseignants de l'ITHQ CSN, situé à Montréal;
- Centennial Academy Faculty Association CSN / L'Association des enseignants de l'Académie Centennale - CSN, située à Montréal.

2.2 Mise à jour des règles de fonctionnement du regroupement privé

En novembre 2018, à la suite de la réception d'un avis de motion du secrétariat général de la FNEEQ, les membres du regroupement ont participé à la révision des règles de fonctionnement du regroupement privé. Aucune modification n'avait été effectuée depuis novembre 2012. Il devenait donc essentiel de modifier le document afin qu'il reflète les pratiques usuelles du regroupement.

Nous avons saisi l'occasion pour harmoniser nos règles de fonctionnement à celles des autres regroupements de la fédération. Ainsi, nous avons augmenté le nombre minimal de rencontres annuelles. Par la même occasion, nous avons adopté et clarifié le processus d'élection des membres du bureau fédéral et de la personne déléguée à la coordination du regroupement. De plus, nous avons précisé le processus de convocation et confirmé le mode de décision en regroupement. Les règles de fonctionnement ont été entérinées par les membres du bureau fédéral en février 2019.

En septembre 2020, lors des élections de la personne déléguée à la coordination du regroupement, nous avons observé des contraintes quant à la désignation du vote à majorité simple. Advenant une élection entre trois candidates et candidats, l'une de ces personnes pourrait être élue, et ce, sans avoir obtenu la majorité sur l'ensemble des votes exprimés. Ainsi, lors de la prochaine révision des règles de fonctionnement, il serait important de réfléchir à la question afin d'apporter les correctifs, notamment par l'adoption d'un mode de scrutin uninominal à deux tours.



2.3 Politique relative aux drogues, aux médicaments et à l'alcool

En octobre 2018, quelques semaines avant la légalisation du cannabis, la Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP) propose, aux établissements privés, une politique visant à encadrer l'utilisation des drogues, médicaments et alcool pouvant être imposée aux membres du personnel des écoles. Cette politique est accueillie timidement par les syndicats du regroupement, puisqu'elle portait atteinte aux droits et à la vie privée des travailleuses et des travailleurs. Les syndicats du regroupement privé ont rapidement fait part de leurs insatisfactions aux employeurs. La FNEEQ a fait valoir ses arguments auprès de la FEEP et ce, malgré la résistance de certaines directions. Ainsi, les arguments ont été entendus et les politiques instaurées dans les différents milieux répondent mieux aux droits et à la vie privée des travailleuses et travailleurs du regroupement privé.

2.4 Conventions collectives

2.4.1 Signatures d'entente

Au cours du mandat, les syndicats suivants ont négocié et conclu une entente avec leur employeur :

- Syndicat des professeurs de l'enseignement secondaire du Collège Jean-de-Brébeuf- CSN (mai 2018 - juin 2023);
- Syndicat du personnel du Collège Trinité CSN (juin 2018 juin 2023);
- Syndicat des enseignantes et enseignants de l'École secondaire St-Joseph (CSN) (août 2018 août 2023);
- Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Lévis- CSN (septembre 2018 juin 2023);
- Syndicat des employé-es de l'École Vanguard (CSN) (janvier 2019 août 2023);
- Syndicat du personnel du Collège Mont-Saint-Louis- CSN (février 2019 juin 2023);
- Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)
 (juin 2019 juin 2024);
- Syndicat du personnel du Collège Notre-Dame-de-Lourdes- CSN (décembre 2019 juin 2025);
- Syndicat des travailleuses et travailleurs de Villa Maria /Union of Villa Maria workers CSN (personnel non-enseignant (mars 2019 - mars 2024);
- Syndicat des enseignantes et enseignants du Centre de musique et de danse de Val-d'Or - CSN (juin 2019 - juin 2022);



- Syndicat des enseignantes et enseignants de l'École Pasteur (juillet 2019 août 2025);
- Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Jean de la Mennais- CSN (novembre 2019 juin 2024);
- Syndicat des enseignant-es de l'Atelier de musique de Jonquière- CSN (janvier 2020 - août 2021);
- Syndicat du personnel du Séminaire Saint-François (février 2020 juin 2024);
- Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie Kells- CSN / Kells Academy teacher's Union - CSN (avril 2020 - juin 2022);
- Association des professeur-es du Campus Notre-Dame de Foy CSN (Juin 2020juin 2023);
- Syndicat des professeurs du Collège Marianopolis / Marianopolis College Teacher's union CSN (novembre 2020- 2024).

2.4.2 Négociation en cours

Les syndicats suivants sont présentement en négociation :

- Syndicat du personnel du Collège Champagneur CSN;
- Syndicat des professeurs du Collège François de Laval CSN ;
- Syndicat des enseignants de l'Externat St-Jean-Eudes CSN ;
- Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'enseignement de Mashteuiatsh CSN;
- Syndicat des enseignants et des enseignantes de l'ITHQ CSN ;
- Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Institut Teccart CSN;
- Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Esther-Blondin CSN;
- Association des professeurs du Collège Stanislas CSN;
- Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Lasalle CSN.

Le Syndicat des professeurs laïques du Collège de Sainte-Anne de la Pocatière a entamé des négociations au cours du mandat, mais elles ont été interrompues à cause de la pandémie.

2.4.3 Grève au Collège Jean de la Mennais

Le renouvellement d'une convention collective est normalement plus simple et moins fastidieux que la négociation d'une première convention collective. Le premier contrat de travail fixe les bases, la structure



et le fonctionnement des relations de travail dans un milieu. Le renouvellement d'une première convention collective vient habituellement bonifier, affiner et préciser certaines pratiques, règles ou ententes à la suite de l'application du premier contrat de travail. Ce n'est toutefois pas ce scénario auquel nous avons assisté au Collège Jean de la Mennais.

Le premier contrat de travail a été signé à la suite d'un arbitrage de première convention collective. Bien que cette première convention ait pu incarner une transformation significative dans le collège, d'importants rattrapages sont toujours à faire, notamment sur l'ampleur de la tâche éducative, le temps octroyé aux tâches complémentaires et le respect des droits parentaux. Après plus d'un an et demi en négociation, aucune offre patronale n'avait été déposée concernant la tâche éducative et les éléments financiers.

La mobilisation des membres a progressé et les moyens de pression n'ont cessé de s'accentuer. Le constat de l'exécutif et de l'assemblée générale a été unanime : les moyens de pression devaient prendre une force sans précédent. L'assemblée a voté pour quatre journées de grève et a mandaté le comité de négociation pour les utiliser au moment jugé opportun. Au printemps 2019, en pleine fin d'année scolaire, les enseignantes et les enseignants sont sortis du collège et ont exercé leur droit de grève lors de trois journées non consécutives.

Lors de la rentrée scolaire 2019, après avoir fait la grève lors de la rencontre des parents et menacé de la faire au courant de la journée portes ouvertes, le comité de négociation syndical et la partie patronale en sont arrivés à une entente. Adoptée par plus de 90 % des membres de l'assemblée, la nouvelle convention collective est signée le 5 novembre 2019 et marquera la bonification substantielle des conditions de travail des enseignantes et enseignants du collège. Félicitations à tous les membres pour cette belle lutte!

2.5 Situations particulières

2.5.1 Académie linguistique internationale

L'Académie linguistique internationale, offrant des cours à des étudiantes et des étudiants nouvellement arrivés au Québec et souhaitant parfaire leurs connaissances en anglais ou en français, a cessé ses activités dès le début de la pandémie. L'établissement a finalement fermé ses portes de façon définitive en septembre 2020 se plaçant sous la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. Malgré plusieurs revendications du syndicat, la direction n'a pas versé l'indemnité de fin d'emploi prévue à la Loi sur les normes du travail. Le syndicat a dû représenter les trente-cinq enseignantes et enseignants afin qu'ils obtiennent du syndic de faillite les salaires dus. Le syndicat demeure actif jusqu'à ce que les enseignantes et enseignants auront reçu les sommes auxquelles elles et ils ont droit.



2.5.2 École Vanguard

Au début de l'année scolaire 2020, l'école Vanguard a été victime d'une cyberattaque de type rançongiciel paralysant tout le système informatique de l'école. Cette cyberattaque a eu des effets néfastes sur le personnel enseignant. D'une part, la direction, ne pouvant verser les salaires réels à ses employés, a versé des salaires approximatifs. D'autre part, les enseignantes et les enseignants n'avaient plus accès à leurs documents pour commencer l'année scolaire, ils ont dû rebâtir leur planification et leur matériel pédagogique. En plus du stress lié à cet évènement, les enseignantes et les enseignants ont fait face à une direction qui a eu peine à faire respecter, auprès des élèves, les mesures sanitaires liées à la COVID mises en place par la Santé publique. Voyant la santé physique, psychologique et financière de ses membres se fragiliser, l'exécutif syndical a fait plusieurs représentations auprès de l'employeur qui, lui, ne donnait aucune suite.

La FNEEQ a demandé l'intervention du ministère pour que les choses bougent. L'intervention du ministère et le changement de direction aux ressources humaines ont contribué à de meilleurs rapports entre le syndicat et la direction : à partir de ce moment, les relations tendues entre la direction et le syndicat se sont peu à peu dissipées, des rencontres hebdomadaires ont eu lieu entre la présidente du syndicat et la direction de l'établissement pour établir des priorités d'action. Toutefois, des pressions du syndicat sont toujours nécessaires pour que certaines mesures sanitaires soient respectées. L'assemblée générale a envisagé la mobilisation, mais il n'a pas été nécessaire d'y faire appel. Heureusement, les problèmes liés à la cyberattaque se sont réglés graduellement : les enseignantes et les enseignants ont pu recevoir leurs paies réelles et ont eu graduellement accès à leurs documents.

2.5.3 Collège Champagneur

Les relations entre le syndicat et l'employeur du Collège Champagneur sont plutôt tendues depuis l'arrivée d'une nouvelle direction en septembre 2019. La direction fait fi de certaines clauses de la convention collective et impose ses règles de gestion en menaçant les enseignantes et les enseignants de mesures disciplinaires, notamment s'ils sont représentés par un délégué syndical lors des rencontres avec la direction. Le collège fait aussi face à une situation financière précaire. Les services de MCE Conseils ont été nécessaires pour établir un plan de redressement. Au cours de l'automne 2020, les relations entre la direction et le syndicat se sont légèrement améliorées. La négociation de la convention collective a débuté le 18 janvier 2021.



2.5.4 Centre d'intégration scolaire (C.I.S.)

Depuis plusieurs années, les membres du personnel du Centre d'intégration scolaire (C.I.S.) font face à plusieurs difficultés mettant en péril l'avenir de l'école et de ses élèves. En effet, la Commission scolaire de Montréal a décidé d'évincer le Centre d'intégration scolaire (C.I.S.), locataire d'un de ses établissements, afin de récupérer leurs locaux. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants de la commission scolaire ne cesse d'augmenter et celle-ci doit récupérer tous les espaces disponibles. L'avis d'expulsion sera également accéléré puisque l'établissement devra être complètement rénové. Les murs de l'école s'effondrent littéralement, l'eau s'infiltre dans les plafonds du gymnase et de certaines classes. L'exposition de moisissures et d'amiante à l'air libre est problématique et devra être solutionnée.

Face à cette situation complexe, nous avons travaillé en étroite collaboration avec le syndicat pour aider l'école à trouver un nouvel emplacement. Après plusieurs mois de travail, notamment par la rencontre du ministre de l'Éducation, et après avoir fait face à de nombreuses embuches, le Centre d'intégration scolaire, accompagné de l'organisme Bâtir mon quartier, a été en mesure d'acheter un ancien couvent pouvant être converti en école.

Après plusieurs mois de rénovations et un déménagement rapide à l'été, tout le personnel et les élèves ont pu entrer dans leur nouvelle école. Située dans le quartier Mercier-Est à Montréal, l'école accueille maintenant l'ensemble des élèves sur un magnifique et grand terrain qui donne accès au fleuve Saint-Laurent.

2.5.5 Pessamit

Les relations de travail dans les écoles primaire et secondaire de la communauté Innue de Pessamit nous préoccupent grandement et ce, depuis plusieurs années. Notre accompagnement et nos contacts réguliers avec les membres du syndicat nous permettent d'identifier un certain nombre de symptômes inquiétants qui affectent les membres dans leur travail :

- départs à la retraite et démissions d'un nombre important d'enseignantes et d'enseignants dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre;
- incertitude quant aux orientations et aux décisions de la direction ;
- iniquité de traitement entre les individus et entre les écoles ;
- obligation du syndicat de recourir à de multiples procédures judiciaires qui engendrent des coûts importants pour la communauté en frais juridiques plutôt que de recourir au dialogue alors qu'il s'agit d'une priorité pour les enseignantes et les enseignants;
- climat de travail conflictuel entraînant un climat de peur parmi les enseignantes et enseignants des écoles primaire et secondaire.



Dans ce contexte, la fédération a travaillé étroitement et sans relâche avec le syndicat local pour multiplier les interventions auprès de la direction et du Conseil de bande. Les membres du syndicat souhaitent construire et pérenniser un dialogue afin d'être écoutés dans le respect des mécanismes qui sont prévus au contrat signé par les deux parties en 2016. En assemblée générale, les membres ont collectivement pris position dans la perspective de clarifier la situation, de régler les litiges et de rétablir des bases de discussion et de dialogue efficaces. Ils veulent solutionner les problématiques et procéder au renouvellement de la convention collective. Par son mutisme, l'employeur force la multiplication des procédures juridiques coûteuses pour toute la communauté. À ce jour, malgré un processus de conciliation piloté par le service fédéral de médiation et conciliation, les négociations sont au point mort. Sans surprise, le contexte de la pandémie complexifie nos interventions et reporte également la suite de la conciliation.

2.5.6 Petites unités

Au regroupement privé, quelques syndicats, souvent constitués de peu de membres, vivent et manifestent des problèmes importants de vie syndicale. Actuellement, nous constatons et pouvons affirmer que le tiers de nos accréditations peut être qualifié de « petites unités ». Sur une base régulière, l'équipe est mise au courant de situations inquiétantes ayant cours dans certains de nos syndicats :

- incapacité d'animer les assemblées générales du syndicat ;
- aucune trésorerie (absence d'administration financière et de gestion des biens du syndicat);
- aucune intervention de l'exécutif pour assurer l'application de la convention collective;
- accompagnement des membres du syndicat absent ou problématique ;
- dialogue complice, complaisant ou tout simplement inexistant avec l'employeur;
- aucune ou rare communication avec la personne conseillère syndicale de la fédération;
- aucune ou rare présence aux instances du regroupement et/ou de la fédération;
- comité exécutif pouvant être inexistant.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces situations. Souvent bien éloignées de la simple volonté des membres de l'accréditation, les petites unités font face à plusieurs problématiques difficiles à renverser à l'intérieur d'une structure syndicale traditionnelle. Ayant un nombre restreint de membres, les petits syndicats peuvent se retrouver dans la situation où l'organisation de la vie syndicale devient extrêmement complexe. Si nous considérons que dans un bassin d'individus, environ 10 % des membres pourraient avoir l'intérêt de s'impliquer dans leur exécutif syndical, nous pouvons facilement concevoir la difficulté de faire vivre localement un syndicat de type industriel composé de vingt membres.



Il faut également ajouter que plusieurs petites unités font face à des taux importants de précarité et de roulement du personnel (ex. : Institut Teccart, 77 % des membres sont précaires ; Académie linguistique internationale, près de 25 enseignantes et enseignants sur 30 en étaient à leur première année dans l'établissement). Également, les syndicats du regroupement privé se retrouvent partout dans la province et peuvent facilement se retrouver isolés. Les petites unités du regroupement privé vivant souvent en vase clos, il est donc difficile de développer une solidarité entre elles. Nous retrouvons cette solidarité dans un groupe restreint de syndicats présents régulièrement aux instances du regroupement ou de la fédération.

Dans ces petits milieux, la proximité entre les salariées et salariés et les membres de la direction, incluant la direction générale, est omniprésente. Dans un corridor, lors d'une surveillance ou sur l'heure du diner, les employées et employés discutent régulièrement avec l'employeur et établiront une relation que l'établissement qualifiera souvent de familiale. Par la suite, la mise en place d'un réel rapport de force deviendra émotivement complexe. L'employeur pourra plus aisément faire croire à l'ensemble du personnel que les demandes syndicales ne feront que trahir le milieu, mettre à mal l'avenir de l'établissement ou tout simplement nuire à la réussite des élèves.

Au cours de ce mandat, nous avons amorcé une réflexion au sujet des petites unités en consultant, notamment, la Fédération du commerce (FC) et la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM) qui ont créé des structures pour soutenir ce type de syndicats. La pandémie a ralenti nos travaux, mais le projet se poursuivra au cours du prochain mandat.

3. BILAN DES DOSSIERS

3.1 Révision des programmes d'études au Collégial (Sciences nature, Sciences humaines, etc.)

Le regroupement privé a suivi de près la révision des programmes au collégial. Dès le début du mandat, la révision du programme de Sciences humaines a attiré l'attention des enseignantes et enseignants du collégial privé. Une militante libérée pour siéger aux comités de la convention collective du regroupement cégep de la FNEEQ, a rencontré notre regroupement à quelques reprises pour faire état de l'évolution de la révision et pour en expliquer les enjeux. Encore une fois, le ministère a soumis un projet sans consulter les enseignantes et les enseignants de ce programme. Des changements importants ont finalement été apportés dans la séquence de cours de méthodologie, dans le contenu du cours d'histoire et dans le rehaussement des niveaux de compétences. Les collèges pourront implanter le nouveau programme à la session d'automne 2021 et l'implantation obligatoire est prévue à l'automne 2022.



Le projet de révision du programme de Sciences de la nature a aussi fait l'objet de trois présentations au regroupement. Pour la révision de ce programme, le problème de cohésion entre les institutions était majeur. Chaque collège aurait pu offrir un programme différent, ce qui aurait augmenté la compétition entre eux. La consultation vient de se terminer, le tout reste à confirmer mais l'implantation facultative sera possible à l'automne 2022 et l'implantation obligatoire sera en 2023.

Le regroupement surveille aussi de près l'abolition des programmes de Bureautique, de Gestion de commerces et de Techniques de comptabilité et de gestion. Une refonte de ces trois programmes serait instaurée pour mettre sur pied une « formation de techniciens polyvalents en administration ». La coordination du regroupement sera à l'affut des rencontres de la représentante de la CSN au Comité national des programmes d'études professionnels et techniques, le CNPEPT.

3.2 Révision du programme d'éthique et culture religieuse

La FNEEQ a réagi à l'annonce du ministre de l'Éducation d'une révision en profondeur du programme d'éthique et culture religieuse (ECR). Il a été surprenant d'apprendre la tenue de cette révision étant donné que, selon les informations relayées par les médias, les intentions du gouvernement quant à l'avenir du programme d'éthique et culture religieuse n'étaient pas claires, alternant entre la révision du programme et son abolition pure et simple.

Le processus de consultation sur la révision du programme s'est limité à une simple invitation faite au public à répondre à un questionnaire en ligne, au dépôt de mémoires et à la tenue de trois forums les 7, 14 et 21 février 2020 à Trois-Rivières, Québec et Montréal. Le questionnaire et les forums portaient sur huit thèmes qui pouvaient éventuellement être inclus dans le parcours de formation des élèves. Alors que les consultations posent des questions limitées à la seule proposition gouvernementale, le sort qui sera réservé aux mémoires déposés au ministère de l'Éducation est inconnu. De plus, les contraintes temporelles imposées pour traiter un sujet aussi complexe ne favorisent pas un véritable débat à l'intérieur du milieu de l'éducation. Rappelons que l'ensemble des consultations aura duré à peine plus d'un mois, du 10 janvier au 21 février 2020. La FNEEQ a donc procédé à la consultation des enseignantes et enseignants du cours d'éthique et culture religieuse, du regroupement privé, pour écrire un mémoire qui a été déposé au MEES dans le processus de consultation (https://fneeq.qc.ca/fr/memoires-662/).

Le programme d'éthique et culture religieuse est un programme unique dans le paysage scolaire. En intégrant la connaissance du phénomène religieux et des différentes religions (comme éléments de culture générale) à l'éthique et à la pratique du dialogue, le programme propose un questionnement sur la condition humaine et les valeurs sociales tout en développant la pensée critique. Il s'agit d'un apport éducatif essentiel au curriculum scolaire. La FNEEQ réitère qu'avant toute réforme ou abolition, un véritable bilan du programme d'ECR et de son implantation doit être fait. Nous insistons sur l'importance



d'inclure les enseignantes et les enseignants dans cette réflexion ainsi que les actrices et acteurs de la formation des maîtres. Ces derniers ne demandent qu'à être consultés sur le sujet ; il est important de les entendre.

La révision du programme d'études en éthique et culture religieuse apparaît pertinente douze ans après son implantation. Elle est attendue par le milieu, autant de la part des personnes qui en soutiennent le maintien que de celle de ses détracteurs. Le programme d'ECR a été créé dans la controverse, mais les critiques et les perspectives à son endroit ont évolué. Des besoins nouveaux se sont précisés. Il n'est pas interdit de penser qu'un bilan systématique, appuyé sur une consultation large, pourrait mener non seulement à des propositions consensuelles, mais aussi à des avancées très avantageuses sur les plans éducatif et social. Donnons-nous le temps nécessaire pour faire cette démarche.

Ainsi, la FNEEQ demande au ministère de l'Éducation :

- d'abandonner sa proposition de remplacer l'actuel cours d'éthique et culture religieuse (ECR) par un cours à thèmes, proposition risquant de mener à une formation « fourre-tout », instrumentalisée et sans cohérence dans le parcours de l'élève;
- un moratoire sur l'abolition ou la révision du programme ;
- qu'avant toute révision, un véritable bilan du cours d'ECR et de son implantation depuis sa création soit fait;
- que ce bilan s'appuie sur une consultation large des enseignantes et des enseignants du cours d'ECR afin de tenir compte de leur expertise;
- que ce bilan porte une attention particulière à l'examen des compétences d'éthique, de culture religieuse et de la pratique du dialogue quant à leur enrichissement du curriculum scolaire de l'élève.

3.3 Consultations

3.3.1 Conseil supérieur de l'Éducation, conditions d'exercices de la profession enseignante au secondaire

La Commission de l'enseignement secondaire a reçu du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) le mandat de rédiger un avis sur les conditions d'exercice de la profession enseignante en 2018. Pour ce faire, la Commission a souhaité entendre le point de vue d'acteurs ou d'organismes qui sont interpellés par ce sujet. C'est ainsi que nous avons participé à la consultation par la rédaction d'un mémoire sur les conditions d'exercice de la profession enseignante au secondaire.



Les conditions d'exercice de la profession enseignante au secondaire ont été profondément marquées par les nombreuses compressions des dernières années. Les impacts de ces mesures d'austérité ont souvent fait la manchette : des écoles en décrépitude au manque de ressources de soutien aux élèves en difficulté, en passant par l'épuisement professionnel et le décrochage enseignant. Or, le sous-financement en éducation est un enjeu majeur des conditions d'exercice de la profession. Dans les éléments argués dans notre document de consultation, nous pouvons énumérer ici les principaux obstacles que nous avons identifiés :

- sous-financement chronique en éducation ;
- manque de ressources de soutien ;
- nombre trop élevé d'élèves par classe ou par enseignante et enseignant ;
- lourdeur et complexité de la tâche (ratio d'élèves à besoins particuliers avec divers plans d'intervention);
- mangue de temps pour la concertation, collaboration et formation continue ;
- érosion de la liberté académique ;
- manque de consultation (pour les besoins en formation continue, les révisions de programme ou l'établissement de projets institutionnels);
- ingérence de la part des parents ou des directions dans l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants;
- manque de mesures d'insertion professionnelle.

3.3.2 Ministère de l'Enseignement supérieur, santé mentale étudiante

En janvier 2021, la FNEEQ a été invitée à participer, à l'instar de tous les réseaux de l'éducation, à une consultation sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur. Cette consultation s'est déployée autour de quatre thèmes : l'organisation et le développement des services en santé mentale, la collaboration des différents partenaires, la promotion et la prévention en matière de santé mentale et la recherche et le développement des connaissances. Voici les principaux éléments que la FNEEQ a mis de l'avant :

- financer adéquatement l'embauche des personnels professionnels (psychologues, personnes travailleuses sociales, personnes éducatrices spécialisées, etc.);
- pérenniser le financement des services en santé mentale dans les établissements d'enseignement;



- financer la formation des enseignantes et des enseignants permettant l'adoption de pratiques favorisant la coopération avec les services en santé mentale, notamment par la détection des personnes ayant des problèmes de santé mentale en classe pour les diriger vers les services concernés;
- réduire les délais d'accès à une première consultation. Développer un processus d'accès d'urgence aux services 24/7. Favoriser les services de proximité qui permettent l'accessibilité et assurent l'efficacité par la fine connaissance de la population étudiante ;
- agir en prévention et promouvoir la santé mentale auprès des étudiantes et des étudiants ;
- améliorer la capacité de répondre aux problématiques en santé mentale en tenant compte de la diversité de la population étudiante (étudiantes et étudiants étrangers, étudiantes et étudiants des Premières Nations, étudiantes et étudiants parents, etc.);
- bonifier ou mettre en place des réseaux de groupes d'entraide (sentinelles, ambassadeurs, pairs aidants);
- mettre en place un plan d'action permettant une approche systémique d'intervention s'adaptant à la diversité des milieux et respectant l'autonomie des établissements;
- formation des enseignantes et des enseignants pour la détection des personnes ayant des problèmes de santé mentale en classe pour les diriger vers les services appropriés;
- responsabiliser les établissements quant à leur devoir d'offrir de bonnes conditions d'études aux étudiantes et aux étudiants, notamment par une offre de services adéquats en santé mentale.

3.3.3 Conseil supérieur de l'éducation, impact de la pandémie

La FNEEQ a participé en février 2021 à la consultation du Conseil supérieur de l'éducation sur les impacts de la pandémie. Le caractère sans précédent de la crise sanitaire que nous vivons depuis mars 2020 et ses effets sur le système éducatif ont motivé le CSE à faire un tel bilan. Les objectifs de cette consultation visent globalement à circonscrire les besoins auxquels les établissements ont dû répondre et à proposer des pistes de sortie de crise pour que tous les ordres et secteurs d'enseignement soient mieux préparés dans le cas d'une nouvelle situation forçant des mesures extraordinaires et des adaptations systémiques. Le CSE a proposé quatre axes de discussion : les effets de la crise sanitaire, les pratiques et les changements organisationnels, la gouvernance en contexte de crise et les enjeux spécifiques. La fédération a, notamment, dénoncé les inégalités économiques et sociales exacerbées par la pandémie, elle a rappelé la distinction à établir entre formation à distance (FAD) et la formation en mode non présentiel, enfin elle a insisté sur la nécessité de prévoir des mesures pour soutenir la cohorte



étudiante COVID qui sera affectée pendant plusieurs années par les difficultés engendrées par la crise sanitaire. Pour consulter l'avis de la FNEEQ :

https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/consultation-CREBE2020 et reponses.pdf

3.3.4 Ministère de l'Enseignement supérieur, Chantier sur la réussite

Presque simultanément, toujours en février 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur a lancé le Chantier sur la réussite en enseignement supérieur qui touche à la fois les réseaux des universités et des collèges. La consultation a porté sur quatre axes : l'accessibilité aux études supérieures, les transitions interordres, les pratiques et mesures adaptées aux besoins d'une population étudiante diversifiée, la recherche sur l'enseignement supérieur et sa diffusion. Sous plusieurs angles, ce chantier, initié par la Fédération des cégeps en 2019, présente une menace pour l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants (par le biais, par exemple, de l'évaluation des enseignements, de l'uniformisation des pratiques pédagogiques ou de l'imposition de la formation à distance). La FNEEQ a déposé un mémoire dans lequel elle défend ses positions et met de l'avant une conception de la réussite beaucoup plus large et inclusive. Pour consulter le mémoire de la FNEEQ : https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2021-02-23 Memoire-sur-la-reussite MES FINAL.pdf

3.4 Évaluation de la scolarité

Un processus de révision de la scolarité est prévu à la convention collective des cégeps. Bien que plusieurs conventions collectives des collèges privés fassent mention de la possibilité de la révision de la scolarité, certaines clauses sont caduques puisqu'elles font référence au Comité de révision de la scolarité au ministère, qui n'existe plus. D'autres font référence à la révision par CADRE, service-conseil qui fait lui-même le calcul pour les collèges. Donc, les enseignantes et les enseignants des collèges privés qui se croient lésés dans le calcul de leur scolarité ont peu de prise et peu d'informations quant au processus de révision.

En novembre 2019, avec l'appui d'une militante libérée aux comités de convention collective du regroupement cégep, la FNEEQ a lancé un appel au ministère pour lui faire part de ce problème. Après un troisième rappel, une réponse favorable à des discussions a été reçue en décembre 2020. Une première rencontre a lieu en janvier 2021. Le représentant du ministère s'est montré intéressé à la création d'un comité qui aurait comme mandat de procéder à la révision de la scolarité pour les enseignantes et enseignants du privé qui se croient lésés. D'autres rencontres auront lieu pour évaluer la faisabilité de ce comité et, le cas échant, pour établir le processus de révision pour les enseignantes et enseignants des collèges privés.



4. PANDÉMIE DE COVID-19

4.1 Annonces gouvernementales, règles de la Santé publique et application des consignes du MEES

La protection de la santé est un objectif prioritaire et nous devons tout mettre en place pour préserver la santé de toutes et de tous, notamment celle des personnes les plus vulnérables de notre société. Toutefois, l'actuelle gestion de la pandémie par la Santé publique pose d'énormes contraintes sur l'ensemble des réseaux de l'éducation et une pression constante de plus en plus difficile à contenir chez l'ensemble des enseignantes et des enseignants. Actuellement, il est clair qu'aucune convention collective ne prévoit de modalités applicables pour la pandémie, tout comme c'est le cas pour les établissements d'enseignement du réseau public. Pour gérer la pandémie et combler certains vides, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) publie régulièrement les mises à jour de ces consignes depuis le printemps dernier. Toutefois, l'application de celles-ci demeure encore aujourd'hui problématique.

Proclamant leur autodétermination, une partie importante des collèges privés n'appliquent que les consignes qu'ils daignent bien vouloir mettre en place, notamment en ce qui concerne la rémunération. Tous les jours, des membres sont retirés de leur milieu de travail à la demande de leur direction ou de la Direction régionale de la santé et perdent une partie de leur salaire ou des journées de maladie. Alors que le MEES demande de maintenir les salaires, plusieurs membres du réseau privé perdent des revenus ou doivent prendre des journées de maladie alors qu'ils sont en parfaite santé. Il est également important de mentionner que malgré les annonces du ministère de conserver les emplois, quelques directions de collèges privés décident de mettre à pied temporairement ou définitivement une partie de leur personnel de soutien. Alors que les paiements des subventions gouvernementales et des frais de scolarité payés par les parents sont maintenus, certaines directions générales remboursent des parents « pour services non rendus », et mettent à pied du personnel pour faire des économies. Cette situation est complètement inacceptable.

Depuis mars 2020, les mesures prises par le MEES, qui ne sont pas toujours en parfaite cohérence avec les orientations exprimées par la Santé publique, forcent tous les acteurs des réseaux de l'éducation, notamment le personnel de soutien et les enseignantes et les enseignants, à s'adapter constamment. Rappelons-nous la succession d'événements, excluant les consignes sanitaires, qui ont frappé les réseaux de l'éducation :

- fermeture des établissements d'enseignement, mars 2020 ;
- passage à l'enseignement en mode non présentiel, mars et avril 2020 ;



- annulation de tous les examens du MEQ au primaire et au secondaire, avril 2020;
- annulation du calcul de la cote R au collégial, avril 2020 ;
- annonce de la réouverture des écoles primaires, mai 2020 ;
- maintien de la fermeture des écoles primaires en zones rouges, mai 2020;
- annonce de la création de « camp pédagogique » pour l'été, juin 2020 ;
- annonce de l'annulation de la création de « camp pédagogique », juin 2020 ;
- maintien de l'enseignement en mode non présentiel en enseignement supérieur pour la rentrée, septembre 2020;
- ouverture des écoles en présence au primaire et au secondaire pour la rentrée, septembre 2020;
- les élèves à la 4^e et à la 5^e année du secondaire en présence et à distance une journée sur deux, octobre 2020;
- les élèves à la 3^e année du secondaire en présence et à distance une journée sur deux, octobre 2020;
- annulation de l'épreuve uniforme de français au collégial, novembre 2020;
- annulation du premier bulletin au primaire et au secondaire avec modification de la pondération, novembre 2020;
- modification du calendrier des Fêtes, ajout de journée d'enseignement en mode non présentiel pour le primaire et le secondaire en décembre et en janvier pour le secondaire, décembre 2020;
- annonce de la création d'un programme de tutorat pour soutenir les élèves vulnérables, janvier 2021;
- annulation des examens du MEQ au primaire et au secondaire, janvier 2021;
- retour possible des étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur en présence une journée par semaine, février 2021 ;
- nouvelle modification de la pondération des étapes, février 2021 ;
- au moment d'écrire ces lignes, un programme de tutorat vient tout juste d'être mis en place, février 2021.



4.2 Revendications COVID en enseignement supérieur

Dès le début de la crise sanitaire, la FNEEQ-CSN a réclamé au gouvernement des ressources supplémentaires pour alléger la tâche des enseignantes et des enseignants qui ont dû adapter leurs cours dans des conditions particulièrement difficiles. En enseignement supérieur, la nouvelle ministre McCann a annoncé des investissements de l'ordre de 115 M\$ à la fin de l'été 2020, mais nous nous sommes vite rendu compte que ces sommes ne se rendaient pas en classe ni dans les cégeps, ni dans les universités. Au cours de l'automne, la fédération a redoublé d'ardeur pour faire valoir l'alourdissement de la tâche et son impact sur la santé psychologique des membres. Un sondage a d'ailleurs mis en relief les difficultés éprouvées par les enseignantes et les enseignants cégeps (https://fneeq.qc.ca/fr/enseignement-au-collegial-en-temps-de-covid-on-foncetout-droit-dans-un-mur/). Les syndicats se sont mobilisés durant de nombreuses semaines pour faire connaître leur réalité à la ministre par le biais de lettres ouvertes, de témoignages et de manifestations. Finalement, lors de la mise à jour économique du mois du novembre, le ministre des Finances, Éric Girard, a annoncé l'injection de 5 M\$ spécifiquement pour alléger la tâche enseignante dans le réseau collégial à l'hiver 2021, dont 1,7 M\$ a été réservé pour le réseau privé. Même si ces ressources ne couvrent pas tous les besoins du milieu, elles constituent un gain significatif pour tous les membres de la FNEEQ qui enseignent dans les cégeps et les collèges privés.

4.3 Rentrée scolaire 2020- 2021

La rentrée scolaire 2020, malgré les contraintes des mesures sanitaires, était souhaitée des enseignantes et des enseignants. En septembre, les élèves du primaire et du secondaire étaient tous présents et autant les élèves que les enseignantes et les enseignants devaient respecter des mesures sanitaires strictes. Peu à peu, les écoles secondaires des différentes régions sont passées en zone rouge : les élèves de 4^e et 5^e secondaire ont alterné une journée en présence et une journée à distance, ont suivi les élèves de 3^e secondaire. Le respect des mesures sanitaires a suscité beaucoup de questionnements de la part des syndicats, il a aussi suscité beaucoup d'insécurité, notamment pour les enseignantes et enseignants immunosupprimés. Dans quelques collèges, les syndicats ont dû faire des pressions pour obtenir l'autorisation de leur direction pour enseigner de la maison et ce, même si le télétravail était fortement encouragé par le gouvernement.

La notion de classe-bulle a ajouté une contrainte supplémentaire à l'enseignement des cours d'anglais, des cours à option et des cours dans un programme particulier dans les écoles secondaires. Par exemple, un enseignant d'anglais pouvait se retrouver avec un groupe dont la moitié des élèves ne lui était pas attribuée, l'obligeant à enseigner dans deux locaux différents en même temps.



Le ministère a pris beaucoup de temps à prendre une décision quant aux évaluations ministérielles de fin d'année, ce qui a placé les enseignantes et enseignants du primaire et du secondaire dans l'insécurité quant aux contenus à enseigner dans les matières ciblées. La FNEEQ a soulevé ce point lors des consultations et a mentionné que l'abolition de celles-ci serait néfaste sur la motivation des jeunes. Des épreuves d'appoint auraient pu être envisagées, comme lors de l'implantation d'un nouveau programme. Les enseignantes et les enseignants auraient eu le choix du pourcentage de l'évaluation à la troisième étape et ils auraient eu une certaine latitude pour supprimer quelques questions moins réussies. Après avoir allégé le pourcentage des évaluations et le contenu de quelques-unes, le ministère a finalement annoncé en janvier l'annulation pour l'année 2020-2021. À cette annonce tardive s'est ajouté le positionnement tardif quant aux savoirs essentiels à enseigner au cours de l'année scolaire.

Au collégial, la session d'automne a débuté en mode hybride, mais le passage de presque toutes les régions en zone rouge a forcé les établissements à basculer à l'enseignement en mode non présentiel. La coordination a suivi de près les négociations avec le ministère de l'Enseignement supérieur pour l'obtention de sommes supplémentaires pour le soutien à l'enseignement. À la mise à jour économique de novembre, le collégial privé a obtenu 1,7 M\$. Chaque syndicat devait donc questionner sa direction pour vérifier comment les sommes allouées ont été utilisées.

Du point de vue pédagogique, des enseignantes et enseignants de certains collèges privés du collégial ont eu du mal à alléger le contenu de leurs cours alors que le ministère de l'Enseignement supérieur avait demandé de la souplesse et de la flexibilité compte tenu des difficultés liées à l'enseignement en mode non présentiel. Des directions tenaient à ce que les contenus et les évaluations soient les mêmes afin d'offrir un meilleur enseignement, mettant de la pression sur les enseignantes et les enseignants.

4.4 Lettres d'entente locales

Au cours de l'automne, peu de lettres d'entente ont été signées pour soutenir les enseignantes et enseignants aux prises avec une surcharge de travail liée à l'enseignement en temps de pandémie, notamment l'enseignement en mode non présentiel. Le Syndicat des professeurs de l'enseignement collégial de Jean-de-Brébeuf a obtenu de l'employeur la reconnaissance de la surcharge de travail sans toutefois obtenir un allègement de la tâche.

Le syndicat et l'employeur se sont entendus sur l'évaluation des enseignantes et des enseignants qui doit tenir compte du contexte particulier de l'enseignement en mode non présentiel. Le maintien de la rémunération, le respect de l'autonomie professionnelle et des libertés académiques, et le choix final aux enseignantes et aux enseignants des outils et des méthodes d'enseignement en mode non présentiel, font aussi partie de la lettre d'entente. Elle mentionne également que le caractère exceptionnel de l'enseignement en mode non présentiel ne peut servir de projet pilote.



Au Collège Jean de la Mennais, le syndicat a obtenu une compensation de 40 minutes pour les enseignantes et les enseignants d'anglais qui doivent enseigner à un même groupe dans deux locaux différents puisque, en zone rouge, les classes-bulles ne peuvent être éclatées.

Au Collège de Montréal, le syndicat et l'employeur ont signé une lettre d'entente au cours de l'automne. Une journée de congé personnel supplémentaire est attribuée aux enseignantes et enseignants suivants :

- les enseignants d'anglais qui ont plus d'une préparation parce qu'ils doivent enseigner à des élèves de deux programmes différents dans la même classe;
- les enseignants impliqués dans l'élaboration du projet multi-arts ;
- les enseignants qui doivent offrir de l'enseignement en mode non présentiel à un ou des élèves dont la condition médicale/personnelle justifie une absence de plus cinq jours.

L'enseignante ou l'enseignant responsable de l'élaboration du projet multi-arts bénéficie d'une période supplémentaire à son horaire pour la production de matériel. Si la scolarisation à la maison d'un élève est nécessaire compte tenu de sa condition médicale/personnelle, une compensation financière est attribuée aux enseignantes et enseignants concernés.

4.5 Sondage surcharge, enseignement en mode non présentiel, santé psychologique

En décembre 2020, les membres du regroupement privé ont répondu à un sondage qui leur a permis de donner leur point de vue quant aux problèmes liés à l'enseignement en temps de pandémie. Plus de 600 membres de 28 établissements y ont répondu, majoritairement des enseignantes et enseignants du secondaire. Les résultats démontrent très bien que la surcharge de travail est un problème récurrent dans les différents ordres d'enseignement. Le temps consacré à la préparation et à l'adaptation des cours, à la préparation des examens et à la gestion des courriels a plus que doublé pour 50 % des répondants.

Alors que les enseignantes et les enseignants réclament plus de temps, des directions sont réticentes à modifier le contenu des journées pédagogiques : les contenus et le temps consacré à ces journées sont sensiblement les mêmes qu'avant la pandémie.

La santé psychologique est aussi un point majeur du sondage fort inquiétant. Plus de 50 % des répondants ont vécu des périodes d'anxiété ou de désespoir liées au travail. Plus de 50 % des répondants se sentent partiellement capables d'adapter leurs cours, d'encadrer leurs élèves ou leurs étudiantes et étudiants, de préparer et de donner leurs cours.

Il est aussi étonnant de constater que plusieurs enseignantes et enseignants ont rencontré des problèmes liés à l'enseignement en mode non présentiel, notamment la nécessité de se former rapidement, l'intrusion d'une personne non invitée dans le cours virtuel, les problèmes avec les logiciels utilisés, la très



grande gestion des courriels, la très grande gestion des travaux non remis, remis en retard ou non conformes.

En plus des problèmes liés à l'enseignement en temps de Covid, plusieurs enseignantes et enseignants ont vécu des situations problématiques, par exemple, plus d'une personne en télétravail dans la maison, des enfants à charge lors des cours virtuels, des problèmes de sommeil, la gestion complexifiée du temps d'écran.

5. PERSPECTIVES

5.1 L'après Covid

D'ici la fin de l'année scolaire, le ministère de l'Éducation mènera d'autres consultations sur la réussite scolaire et le rattrapage pour les élèves en difficulté. Il est évident que la période Covid aura entraîné des retards académiques chez les élèves du primaire et du secondaire et les étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur. Ces retards ne pourront être rattrapés en une seule année. Les effets négatifs de la pandémie se feront sentir sur plus d'une année, et ce, malgré l'implantation de quelques mesures de soutien dans tous les réseaux de l'éducation. La FNEEQ restera à l'affut des décisions prises pour élimer les retards académiques des élèves afin que les conditions de travail des enseignantes et des enseignants soient respectées.

La situation extraordinaire et transitoire que nous vivons actuellement ne peut créer de précédent quant au déroulement habituel de l'enseignement et au respect de nos conditions de travail. L'enseignement en mode non présentiel en temps de Covid doit garder son caractère exceptionnel et ne doit pas être imposé lors des journées de tempête ou lorsqu'une ou un enseignant, une ou un élève, ne peut physiquement se rendre à son établissement.

Particulièrement au collégial, il faudra être vigilant quant à l'implantation de l'enseignement en mode non présentiel après la pandémie. Des directions pourraient facilement être tentées d'offrir ce type d'enseignement pour augmenter le nombre d'étudiantes et d'étudiants en acceptant des étudiants hors région ou étrangers. Toutes les questions de sécurité des enseignantes et des enseignants, du droit à l'image et de l'impact sur les conditions de travail du personnel enseignant ne peuvent être éludées. L'enseignement en mode non présentiel ne peut et ne doit pas devenir la norme.

5.2 Petites unités

Nous l'avons précédemment évoqué dans le présent bilan, l'existence de petites unités au sein du regroupement privé qui peuvent manifester des problèmes importants de vie syndicale nous préoccupe. Nous savons que plusieurs raisons peuvent expliquer ces situations, mais une chose nous apparaît claire,



ces petites unités font face à plusieurs problématiques qui sont malheureusement difficiles à renverser à l'intérieur d'une structure syndicale traditionnelle.

Dans la perspective du prochain mandat, une réflexion devra s'amorcer pour en venir à un accompagnement ou un soutien permettant de s'adapter aux besoins particuliers des petites unités. Il existe des problématiques similaires dans d'autres fédérations de la CSN auxquelles des solutions ont été apportées et qui pourraient nous inspirer.

Il nous semble important que la fédération puisse revisiter ses façons de faire et qu'elle analyse la manière d'accompagner les petites unités. Des situations inquiétantes nous permettent de croire qu'une structure syndicale différente pourrait mieux encadrer certains petits syndicats. Nous ferons cet exercice d'analyse qui permettra que tous les membres de la FNEEQ puissent obtenir les meilleurs services.

5.3 Négociation coordonnée

La dynamique est bien connue : au regroupement privé, chaque syndicat coordonne, organise et effectue la négociation de sa convention collective localement. Bien que les façons de faire soient régulièrement partagées, les résultats de la négociation dépendent exclusivement du milieu, des membres de l'assemblée générale, de son comité de négociation et de la partie patronale. Ainsi, tout dépendant du rapport de force syndical et de la volonté patronale, le contenu des conventions collectives peut varier grandement dans le regroupement. Les conditions salariales, le nombre de journées de maladie, la teneur de la tâche éducative, le respect des droits parentaux, etc., sont tous des éléments qui varient d'un milieu à l'autre. Deux enseignantes ayant la même expérience, la même ancienneté et la même formation, n'auront pas nécessairement le même nombre d'heures de travail à effectuer, le même salaire, ni les mêmes possibilités, en raison d'un congé de maternité, d'une absence pour des raisons personnelles ou familiales. La disparité entre les conditions de travail dans le regroupement existe et peut être importante.

La négociation coordonnée est une stratégie qui pourrait apporter plus d'équité dans les conditions de travail du regroupement privé. Une telle démarche n'est toutefois pas simple. Plusieurs analyses devront être faites afin de déterminer si une négociation coordonnée pourrait être mise en place dans le regroupement. La négociation coordonnée peut prendre plusieurs formes et il est probable que seulement certaines unités ou clauses de nos conventions collectives puissent s'inscrire dans une telle démarche. Dans une perspective de développement, d'amélioration de nos rapports de force, de nos conditions de travail et de l'équité, il pourrait s'avérer intéressant que le regroupement privé regarde cette possibilité et en fasse l'analyse.



BILAN DU REGROUPEMENT UNIVERSITÉ

Table des matières

List	e des	syndi	cats		96
Bila	n du	regrou	pement université 2018-2021		97
	1.	Plan d'a	ction et comités	97	
2. Négociation o			tion coordonnée	97	
	3.	Appui au	их syndicats	98	
		3.1	APPUI À LA VIE SYNDICALE	98	
		3.2	APPUI AUX LUTTES LOCALES	98	
	4.	VACS et	autres enjeux	99	
		4.1	RELATIONS AVEC LE RÉSEAU DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC	100	
		4.2	ANALYSE DES OUTILS JURIDIQUES EN APPUI AUX SYNDICATS LOCAUX	100	
	5.	Défense	des conditions de travail en contexte de pandémie	100	
		5.1	COMITÉS, RÉSOLUTIONS ET PRÉSENTATIONS	101	
	6.	Alliances	s et partenaires	101	
		6.1	Au Québec et au Canada : TPU et PEN-REP	101	
		6.2	À L'INTERNATIONAL : COCAL ET INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION	102	
	7.	Consulta	tions	103	
		7.1	eCampus – campus numérique	103	
		7.2	CHANTIER DE L'UNIVERSITÉ QUÉBÉCOISE DU FUTUR (CUQF)	103	
		7.3	CONSULTATION SUR LA RÉUSSITE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	104	
		7.4	CONSULTATION SUR LA SANTÉ MENTALE ÉTUDIANTE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	105	
		7.5	CONSULTATION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION SUR LES IMPACTS DE	106	
			W. 1.7 U.W. E. 1911 E.	±00	



8.	Comités						
	8.1	COMITÉ NATIONAL DE MOBILISATION DE LA NÉGOCIATION COORDONNÉE	106				
	8.2	COMITÉ SUR LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT	108				
	8.3	COMITÉ SUR LA FORMATION À DISTANCE	108				
	8.4	COMITÉ SUR LA RECHERCHE	109				
	8.5	COMITÉ SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET LA PRÉCARITÉ	110				
	8.6	COMITÉ SUR LE FINANCEMENT DES UNIVERSITÉS	111				
9.	. Journée nationale des chargées et chargés de cours						
10.	Perspectives						
Anne	Annexe 1 : Plan d'action du regroupement université1						
Anne	Anneye 2 · Plateforme commune de la négociation coordonnée						



Liste des syndicats

AMEÉTS

Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure

SCCCUL

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval

SCCCUM

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal

SCCCUQAC

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi

SCCCUQAR

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Rimouski

SCCCUQAT

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

SCCC-UQO

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais

SCCEAUC / CUCEPTFU

Syndicat des chargé(e)s de cours à l'éducation aux adultes de l'Université Concordia

SCCÉTS-SEG

Syndicat des chargés-es de cours de l'École de technologie supérieure - Service des enseignements généraux

SCCIM / MCLIU

Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs (trices) de McGill

SPPEUQAM

Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

STTTU

Syndicat des Tuteurs et Tutrices de la Télé-Université



BILAN DU REGROUPEMENT UNIVERSITÉ 2018-2021

Le fonctionnement et le plan d'action du regroupement université (RU), l'appui aux syndicats en négociation, principalement à la TELUQ, le maraudage au SPPEUQAM et le renouvellement du protocole et de la plateforme de la négociation coordonnée ont marqué la première année et demie du mandat 2018-2021. Puis la pandémie a chamboulé le cours des choses. Bilan en deux temps.

Le regroupement s'est réuni à quatre reprises à chacune des saisons automne 2018, hiver-printemps et automne 2019. Dix syndicats sur douze ont régulièrement participé à l'ensemble des séances.

1. PLAN D'ACTION ET COMITÉS

Après l'impasse créée lors du choix d'une personne à la coordination du regroupement au congrès de 2018, impasse résolue par l'élection de Ghyslaine Lévesque quelques mois plus tard, le RU s'est engagé dans une révision de ses règles de fonctionnement, processus qui a entrainé la formation d'un comité et qui s'est terminé en novembre 2019. La réflexion a principalement porté sur les élections à la coordination et au bureau fédéral, la composition des membres, le mode de décision, le tour de table des syndicats, les mandats de la coordination et le fonctionnement de la négociation coordonnée.

Le RU s'est doté d'un plan d'action au début de 2019 qui lui a permis de dégager les priorités du regroupement : formation à distance (accessibilité ou marchandisation ?), recherche et création par les personnes chargées de cours, financement des universités, stabilisation de l'emploi (réduire la précarité), négociation coordonnée, relations avec le nouveau gouvernement, structures décisionnelles, liberté universitaire et collégialité, appréciation de l'enseignement, intelligence artificielle ainsi que les relations avec les syndicats québécois, canadiens, nord-américains et internationaux. Ce plan (annexe 1) a régulièrement été mis à jour en termes d'actions et d'échéanciers.

La formation à distance, la recherche et la recherche-création, le financement des universités et les effets de la précarité sur la santé psychologique ont entrainé la formation de comités qui ont mené à un rapport exhaustif sur la FAD et des recommandations dans les deux premiers cas. Les troisième et quatrième comités n'ont pu compléter leur mandat, notamment en raison de la pandémie (voir section sur les comités à la page 106). Ces comités ont permis une implication accrue de plusieurs membres des syndicats.

2. NÉGOCIATION COORDONNÉE

En 2019, le renouvellement du processus de négociation coordonnée s'est concrétisé par la signature du protocole de solidarité par l'ensemble des syndicats en mai. Une réunion des vice-présidences responsables de la convention collective des syndicats a suivi quelques mois plus tard afin de préciser les



principaux enjeux à intégrer à la *Plateforme commune de négociation coordonnée 2019-2022* (annexe 2). Celle-ci est adoptée en octobre, suivie du bilan du cycle précédent en novembre. La formation à distance, l'appréciation de l'enseignement, la stabilisation de l'emploi ainsi que la reconnaissance et le financement de la recherche par les personnes chargées de cours sont les principaux points ciblés par les syndicats membres. Un comité national de mobilisation a été mis sur pied pour les appuyer dans l'obtention de ces revendications (voir la section sur les comités à la page 106).

3. APPUI AUX SYNDICATS

3.1 Appui à la vie syndicale

Les syndicats membres ont souligné le 25^e anniversaire du SCCC-UQO à Gatineau en septembre et le 40^e anniversaire du SCCCUM à l'Université de Montréal en novembre 2018. Ils ont tenu leur réunion de mai 2019 à Rimouski et y ont signé leur protocole de solidarité.

3.2 Appui aux luttes locales

La négociation qui a nécessité le plus grand soutien fut celle du STTTU, qui a dû affronter le plus long conflit de l'histoire de l'enseignement supérieur au Québec. La grève générale illimitée a été déclenchée le 28 janvier 2019 et la recommandation du conciliateur a été acceptée par les tutrices et tuteurs le 12 juillet suivant, soit après plus de cinq mois de grève. Le transfert de l'encadrement des étudiantes et des étudiants à une entreprise privée, l'Institut MATCI, et à des professeures et professeurs sous contrat et à statut précaire a été au cœur de ce conflit. La partie patronale s'attaquait à la survie même du corps d'emploi enseignant des tutrices et tuteurs ou, à tout le moins, préconisait la fragmentation de leurs tâches, ce qui était jugé inacceptable et une menace potentielle pour les autres syndicats. Un grand nombre de militantes et militants des syndicats membres ont participé à de nombreuses et diverses activités de mobilisation au cours du conflit et se sont aussi rendus à l'Assemblée nationale à Québec le 28 mai 2019 pour dénoncer cette privatisation de l'enseignement supérieur. La FNEEQ a également entrepris des démarches légales importantes pour contester cette situation et le contrat avec l'Institut MATCI a par la suite été résilié, une enquête a été instituée par le ministère de l'Enseignement supérieur et le directeur général de la TÉLUQ, démis de ses fonctions.

Les syndicats membres du RU ont également appuyé le SCCIM à plusieurs reprises, par exemple à l'occasion d'une manifestation ou d'assemblées générales à McGill. La deuxième négociation du syndicat a duré plus de deux ans et s'est soldée, entre autres, par des gains salariaux importants, une liste de priorité mieux protégée et une clause réserve un peu moins envahissante.

Les syndicats se sont déplacés pour appuyer le SCCCUL à Québec en octobre 2018 lors d'une activité de mobilisation face au bureau de la rectrice. La négociation s'est conclue avec plus de 10 % de hausse et de



rattrapage salarial pour les membres et des contrats de travail plus stables pour les chargées et chargés d'enseignement ainsi qu'une durée du lien d'emploi allongée d'un an pour les chargées et chargés de cours.

Les syndicats ont tenu une rencontre du RU et ont participé à un souper avec des membres du SCCEAUC à l'Université Concordia, en janvier 2020. La négociation a mené à peu de changements à la convention, mais elle a réglé certains irritants et fourni des augmentations salariales intéressantes ne creusant pas davantage l'écart entre des catégories d'enseignantes et d'enseignants.

Le SCCETS-SEG a signé en juin 2019 après une médiation de première convention collective. Le SCCCUQAR et le SCCCUQAT ont, pour leur part, renouvelé leur entente collective respectivement jusqu'en 2021 et 2022. À l'hiver 2021, le SCCCUQAC a accepté une prolongation d'un an de l'échéance de sa convention collective avec des augmentations salariales. L'incertitude du côté administratif et le besoin de cadrer les prochaines négociations sur la formation à distance ont motivé cette décision. Durant la même période, le SCCEAUC a, quant à lui, opté pour une prolongation de deux ans jusqu'en septembre 2023 en s'assurant des augmentations salariales intéressantes jusque-là.

Au printemps 2021, le SPPEUQAM est le seul syndicat du regroupement en phase de négociation. Le début des pourparlers a été retardé par une campagne de maraudage et une tentative de désyndicalisation orchestrées par la CSQ, qui avait mis la main sur les données des membres. Plusieurs militantes et militants du syndicat et des autres syndicats membres du RU ainsi que l'équipe de la FNEEQ, avec l'aide du Service de syndicalisation et du Service juridique de la CSN, ont su déjouer ces manœuvres. La majorité du comité exécutif alors en fonction a été démise, le tout permettant de mettre en place la structure de négociation. Cette attaque a laissé des traces chez les membres du syndicat ainsi qu'au RU. La FNEEQ a déployé des ressources pour soutenir et pour accompagner le nouveau comité exécutif dans ses fonctions.

4. VACS ET AUTRES ENJEUX

D'autres sujets ont été abordés par les déléguées et délégués au cours de cette première moitié de mandat. Les syndicats ont été impliqués localement dans l'implantation d'une politique contre les violences à caractère sexuel (VACS) imposée par la loi dans tous les établissements d'enseignement supérieur et nationalement à travers l'offensive du RU pour faire reconnaître le paiement des heures de formation à leurs membres par les directions.

Les travaux sur les libertés académique et d'expression, le harcèlement psychologique, la réforme du cours ECR, le décaissement des régimes de retraite et la planète en grève pour l'environnement ont également abouti à des résolutions FNEEQ, qui ont été partagées par le RU. La vie syndicale a fait l'objet d'une tournée des élues et élus de la FNEEQ dans près de la moitié des syndicats.



4.1 Relations avec le réseau de l'Université du Québec

Les syndicats concernés ont rencontré la présidente du réseau de l'Université du Québec (UQ), Mme Johanne Jean, en 2018 et en 2019. Ces rencontres ont permis de mettre sur la table nos revendications sur la représentativité des personnes chargées de cours dans les instances du réseau et notre mécontentement quant à notre régime d'assurances médicaments et maladie courte durée. Si le premier sujet s'est buté à une fin de non-recevoir, Mme Jean nous envoyant le message d'aborder le sujet localement, ces rencontres ont fait débloquer le second. La FNEEQ et son comité fédéral des assurances et des régimes de retraite, le CFARR, ont reçu le mandat de travailler à une offre de couverture d'assurance en collaboration avec La Capitale. De nombreuses discussions avec les ressources humaines du réseau ont permis de faire progresser ce dossier si bien qu'une proposition sera soumise aux membres dès le printemps 2021.

4.2 Analyse des outils juridiques en appui aux syndicats locaux

Des présentations sur l'usage du cannabis, l'exclusivité du titre de professeur, ainsi que l'article 47.2 du *Code du travail* et le harcèlement ont été faites par des conseillères et conseillers syndicaux de la FNEEQ dans le cadre du point juridique pour soutenir les syndicats dans leur travail.

5. DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN CONTEXTE DE PANDÉMIE

Puis, il y a un avant et un après le 13 mars 2020. Notre enseignement a alors basculé en mode non présentiel. Tous les syndicats du regroupement se sont mis en mode négociation des conditions de travail. Le regroupement s'est réuni exceptionnellement à 21 reprises en 2020. De façon générale, les établissements ont très peu reconnu la surcharge de travail et les problèmes de santé psychologique des personnes chargées de cours. Ils ont, au contraire, profité de la situation pour grossir la taille des groupescours sans compensation financière et n'ont à peu près pas soutenu les enseignantes et les enseignants faisant face à la grogne d'étudiantes et d'étudiants insatisfaits. Lors des nombreuses rencontres du regroupement, les syndicats ont échangé sur le contenu de leurs ententes locales, tentant de se servir des gains des uns pour faire avancer leur situation respective.

Le RU s'est chargé de la coordination de la négociation des lettres d'entente pour baliser l'enseignement en mode non présentiel à partir d'un gabarit comparatif des différentes clauses négociées ou discutées pour les sessions d'été 2020, d'automne 2020, d'hiver 2021. Il a orchestré une pétition nationale pour dénoncer la taille des groupes et la surcharge de travail, puis a sondé les membres sur les impacts de la pandémie sur leur travail. La réponse à ce sondage a été inégale d'un syndicat à l'autre en raison, entre autres, de la sursollicitation des membres en temps de pandémie. L'analyse des résultats de ce sondage a été réalisée au printemps 2021 et il faudra se pencher sur le mode de fonctionnement pour le rendre collectivement plus efficace.



Le vice-président de la FNEEQ responsable du regroupement université a défendu les intérêts des membres lors de rencontres avec le Bureau de coopération interuniversitaire et avec le ministère de l'Enseignement supérieur sur une base presque mensuelle. Il a régulièrement, avec la présidente de la fédération, fait rapport de ces rencontres aux membres du RU.

5.1 Comités, résolutions et présentations

Le comité national de mobilisation de la négociation coordonnée ainsi que les comités sur la formation à distance, la recherche et la santé psychologique ont continué à être fort actifs dans cette dernière année et demie du mandat, et à être au cœur des débats et des décisions du regroupement.

La seconde portion du mandat a aussi permis l'adoption de résolutions contre la discrimination des personnes chargées de cours au Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et pour la liberté académique.

Des présentations ont été faites par des conseillères et conseillers du Service de soutien à la négociation et du Service juridique de la CSN, de MCE Conseils et de la FNEEQ, sur la fiscalité reliée au télétravail, sur le comparatif salarial avec le corps professoral ainsi que sur les points juridiques reliés au droit à l'image et à l'ouverture des caméras des étudiantes et étudiants en mode non présentiel, des sujets fort pertinents dans l'état actuel des choses et pour la poursuite des travaux des syndicats.

6. ALLIANCES ET PARTENAIRES

6.1 Au Québec et au Canada : TPU et PEN-REP

Après un certain nombre de rencontres et d'actions entourant notamment les élections provinciales à l'automne 2018, la coalition issue des États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES) a décidé de mettre fin à ses activités en 2019. La FNEEQ, avec la complicité de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU), a remis sur les rails la Table québécoise des partenaires universitaires (TPU) au printemps 2019. Cette coalition, qui se réunit environ aux deux mois, a notamment servi à faire front commun face au ministère de l'Enseignement supérieur, que nous avons rencontré presque une fois par mois depuis le début de la pandémie. Les membres de la TPU, à l'exception des associations étudiantes, sont de plus en plus insatisfaits des rencontres ministérielles, qui ne seront plus convoquées à partir du mois de février, se sentant exclus de la réflexion des établissements et du ministère. La TPU a également rédigé deux lettres ouvertes à la ministre McCann, qui ont été publiées dans les journaux, et un mémoire dans le cadre du Chantier de l'Université québécoise du futur (CUQF).

Dès l'automne 2018, la FNEEQ a reçu les membres du Réseau pour l'éducation publique (PEN-REP), réseau qui rassemble les syndicats et les regroupements étudiants canadiens en éducation publique de tous les



ordres d'enseignement. Nous avons assumé le *leadership* québécois de cette table de concertation avec l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) du côté canadien, *leadership* que nous avons ensuite partagé avec la FQPPU et la FPPU. Cette coalition, qui se réunit environ quatre fois par année, a revendiqué, entre autres, un meilleur financement canadien de la recherche dans le cadre des dernières élections fédérales.

6.2 À l'international : COCAL et Internationale de l'éducation

En août 2018, la COCAL XIII, ou forum de la Coalition du personnel enseignant précaire en enseignement supérieur (*Coalition of Contingent Academic Labor*), avait lieu à San Jose en Californie aux États-Unis. Les syndicats et la FNEEQ y ont délégué quatre personnes : Olivier Aubry (SPPEUQAM), Marie-Josée Bourget (SCCC-UQO), Raad Jassim (SCCIM) et Richard Bousquet (vice-président du RU). L'ensemble des participantes et participants au forum ont profité de l'événement pour échanger sur la précarité qui caractérise leur profession et Richard fut invité à participer à une table ronde. Marie-Josée agissait alors comme représentante de la FNEEQ au sein du comité consultatif de la COCAL. En septembre, Ghyslaine Lévesque prenait la relève après son élection à la coordination du RU.

Les premières réunions du comité en vue de préparer la COCAL XIV pour l'été 2020 à Querétaro au Mexique se sont tenues en février et mars 2020. La pandémie a rapidement mis un frein à ces préparatifs et le report de la COCAL à l'été 2021 a été annoncé. Le comité consultatif s'est alors concentré sur l'organisation d'un webinaire. Ce premier événement à distance a eu lieu le 26 septembre 2020 sous le thème « Un aperçu de l'enseignement supérieur et du travail universitaire en temps de pandémie de COVID-19 et de crise économique mondiale ». Sylvain Marois, militant du SCCCUL et ancien vice-président responsable du regroupement université de la FNEEQ, faisait partie des orateurs. Ricardo Peñafiel du SPPEUQAM a pour sa part soumis une proposition pour défendre l'éducation publique qui a été reçue positivement par les gens présents au webinaire, soit « que la COCAL organise une journée de grève continentale (nationale ou régionale) ou, en l'absence de grève, une journée internationale de mobilisation pour la défense de l'éducation publique gratuite et juste. » Le comité organisateur de la COCAL doit se pencher ce printemps sur les suites à donner à la proposition.

Plusieurs réunions du comité consultatif se sont ensuite succédé et l'espoir de tenir la COCAL XIV en 2021 s'amenuisait au fil des mois. En janvier 2021, le comité consultatif a pris la décision de reporter d'une année supplémentaire l'événement, qui aura finalement lieu, espère-t-on, à l'été 2022, toujours à Querétaro. La COCAL XV, prévue au Québec, se tiendra donc en 2024. Au moment d'écrire ce bilan, le comité se penche sur la possibilité d'organiser au moins un autre webinaire d'ici l'été 2022.

Luce Gilbert (SCCC-UQO) et Richard Bousquet, vice-président de la FNEEQ, ont représenté la fédération au congrès de l'Internationale de l'éducation (IE) à Bangkok, en Thaïlande, à l'été 2019. Une intervention



de Richard a permis de faire part du conflit du STTTU sur la scène mondiale. Par ailleurs, quelques membres du RU ont participé à une conférence de l'IE organisée les 9 et 10 février 2021 sur le thème de « La défense et la promotion des droits professionnels par les syndicats dans le contexte de la pandémie de COVID-19. »

7. CONSULTATIONS

La ronde de consultations en enseignement supérieur au cours de la dernière année – nous n'avions pas été sollicités autant depuis de nombreuses années – s'avère à la fois intéressante et navrante.

7.1 eCampus – campus numérique

La première consultation à laquelle nous avons participé au printemps 2020 a porté sur le eCampus... au collégial, parce que le comité de travail patronal sur le volet universitaire du projet n'a pas voulu entendre les représentantes et les représentants des organisations syndicales universitaires. Ce n'est d'ailleurs qu'à titre d'utilisateurs que nous avons été invités. En l'absence de consultation sur la mission ou sur la gouvernance de cet outil au service du numérique en enseignement supérieur, une délégation des fédérations CSN de l'éducation (FP, FEESP et FNEEQ) a rencontré les directions adjointes du cabinet de la ministre McCann à l'automne 2020. Malgré plusieurs relances de la part de la CSN pour organiser une rencontre avec les responsables du projet, le ministère n'a pas jugé bon de nous répondre.

7.2 Chantier de l'Université québécoise du futur (CUQF)

Le Chantier de l'Université québécoise du futur (CUQF) est un mandat gouvernemental qui a été confié au scientifique en chef du Québec, Rémi Quirion. Il a formé un groupe de travail qui a pondu un document de réflexion d'une centaine de pages incluant dix recommandations. Quatre journées de consultation, qui se sont déroulées les 3, 5, 10 et 12 novembre 2020, ont permis à une trentaine de personnes du milieu de réagir au document. Lors de ces journées, deux recommandations de dernière minute sur l'innovation et l'internationalisation se sont ajoutées.

Le groupe de travail était formé de quatre personnes rattachées au ministère, d'une dirigeante et d'un dirigeant du Bureau de coopération interuniversitaire, la présidente du Conseil supérieur de l'éducation, un recteur et un ex-recteur, un représentant du milieu des affaires et une représentante des fonds de recherche du Québec, trois professeurs, une postdoctorante, un étudiant, un chargé de cours, mais aucun membre du personnel professionnel de recherche ni du personnel de soutien et pas d'étudiantes et étudiants salariés. La composition du groupe de travail et les préoccupations de ses membres ont créé un premier filtre. Leur rapport fait abstraction des conclusions des États généraux de l'enseignement supérieur de 2018, des personnes chargées de cours et professionnelles de recherche, du personnel de soutien et des étudiantes et étudiants salariés, de leur précarité et de la collégialité qui devrait leur



permettre d'avoir une véritable voix dans le milieu universitaire. Il part également d'une vision unidimensionnelle professeures/professeurs et étudiantes/étudiants basée sur la marchandisation et le clientélisme.

Le mandat a particulièrement ciblé trois grands enjeux sollicitant l'université dans le contexte des années 2020 et au-delà, à savoir :

- Collaborer tous azimuts, incluant par l'intersectorialité et l'interordres, pour optimiser les apports novateurs à la société;
- Captiver pour réussir en imaginant des parcours étudiants flexibles et dynamiques, ici et à l'international, plus inclusifs pour toutes nos communautés;
- Orchestrer savoir et société pour mieux fixer le rôle et la place renouvelée de l'université dans la société.

Durant les journées de consultation, deux autres filtres ont opéré. Les intervenantes et intervenants étaient subdivisés en cinq groupes-ateliers. Un rapport plus ou moins biaisé était fait en plénière et le scientifique en chef résumait ce qu'il en retenait à la fin de chaque journée. Les personnes représentant les différents corps d'emploi étant nettement en minorité, leurs préoccupations ne se sont pas plus retrouvées dans les synthèses des journées que dans le rapport du groupe de travail. Trois éléments ont tout de même transcendé les consultations et un peu contrecarré les visées du groupe de travail, soit l'autonomie des universités, le manque de reconnaissance des acquis et des expériences existantes et le fait que la société civile est aussi constituée des organisations en économie sociale et en culture de même que des concertations locales et régionales, ne se limitant donc pas au milieu des affaires. La FNEEQ a déposé un mémoire et un texte de réactions aux conclusions des quatre journées.

7.3 Consultation sur la réussite en enseignement supérieur

La plus récente consultation a eu lieu du 1^{er} au 5 février 2021 et a porté sur la réussite en enseignement supérieur. Le chantier avait été annoncé un an plus tôt, mais n'a été relancé qu'à la mi-décembre, laissant très peu de temps pour s'y préparer, alors que les directions et les regroupements étudiants avaient eu droit à des comités préparatoires tout au long de l'automne. La réussite concerne les enseignantes et les enseignants au premier chef – mais, encore là, la FNEEQ n'a eu droit qu'à un seul représentant par jour de consultation, – ainsi que les autres corps d'emploi en enseignement supérieur. À l'instar des consultations du CUQF, les dés étaient pipés.



Dans une approche clientéliste, la consultation a porté sur quatre axes :

- Favoriser l'accès du plus grand nombre à l'enseignement supérieur ;
- Favoriser des transitions harmonieuses et de qualité en enseignement supérieur ;
- Déployer des pratiques et des mesures adaptées aux besoins de la communauté étudiante pour la soutenir dans toute sa diversité;
- Consolider les connaissances en matière de réussite et en assurer la diffusion.

Lors des journées de consultation et dans son mémoire, la FNEEQ a exprimé plusieurs préoccupations, telles que la concurrence néfaste entre les établissements, les écueils de l'uniformisation des pratiques pédagogiques, les effets pervers du processus d'évaluation des enseignements, les dérives potentielles de l'internationalisation, et une implantation généralisée et irréfléchie de la formation à distance après la pandémie. Toutefois, force est d'admettre que nous ne faisions pas partie du consensus ambiant.

7.4 Consultation sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur

En janvier 2021, la FNEEQ a été invitée à participer, à l'instar de tous les réseaux de l'éducation, à une consultation sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur. Cette consultation s'est déployée autour de quatre thèmes : l'organisation et le développement des services en santé mentale, la collaboration des différents partenaires, la promotion et la prévention en matière de santé mentale et la recherche et le développement des connaissances. Voici les principaux éléments que la FNEEQ a mis de l'avant :

- Financer adéquatement l'embauche des personnels professionnels;
- Pérenniser le financement des services en santé mentale dans les établissements d'enseignement;
- Financer la formation des enseignantes et enseignants permettant l'adoption de pratiques favorisant la coopération avec les services en santé mentale;
- Réduire les délais d'accès à une première consultation ;
- Développer un processus d'accès d'urgence aux services 24/7 ;
- Favoriser les services de proximité;
- Agir en prévention et promouvoir la santé mentale auprès des étudiantes et des étudiants ;
- Améliorer la capacité de répondre aux problématiques en santé mentale en tenant compte de la diversité de la population étudiante;



- Bonifier ou mettre en place des réseaux de groupes d'entraide ;
- Mettre en place un plan d'action permettant une approche systémique d'intervention s'adaptant à la diversité des milieux et respectant l'autonomie des établissements;
- Former les enseignantes et les enseignants pour la détection des personnes ayant des problèmes de santé mentale en classe;
- Responsabiliser les établissements quant à leur devoir d'offrir de bonnes conditions d'études aux étudiantes et aux étudiants, notamment par une offre de services adéquats en santé mentale.

7.5 Consultation du Conseil supérieur de l'éducation sur les impacts de la pandémie

La FNEEQ a participé en février 2021 à la consultation du Conseil supérieur de l'éducation sur les impacts de la pandémie. Le caractère sans précédent de la crise sanitaire que nous vivons depuis mars 2020 et ses effets sur le système éducatif ont motivé le CSE à faire un tel bilan. Les objectifs de cette consultation visent globalement à circonscrire les besoins auxquels les établissements ont dû répondre et à proposer des pistes de sortie de crise pour que tous les ordres et secteurs d'enseignement soient mieux préparés dans le cas d'une nouvelle situation forçant des mesures extraordinaires et des adaptations systémiques. Le CSE a proposé quatre axes de discussion: les effets de la crise sanitaire, les pratiques et les changements organisationnels, la gouvernance en contexte de crise et les enjeux spécifiques. La fédération a, notamment, dénoncé les inégalités économiques et sociales exacerbées par la pandémie et elle a rappelé la distinction à établir entre formation à distance (FAD) et la formation en mode non présentiel. Enfin, elle a insisté sur la nécessité de prévoir des mesures pour soutenir la cohorte étudiante COVID qui sera affectée pendant plusieurs années par les difficultés engendrées par la crise sanitaire.

8. COMITÉS

8.1 Comité national de mobilisation de la négociation coordonnée

Dans le cadre de la négociation coordonnée, le regroupement bénéficie de l'apport d'un comité national de mobilisation de la négociation coordonnée (CNMNC). Ce dernier est composé de deux personnes représentant les syndicats, de la personne conseillère en mobilisation du SAMVR et de la personne déléguée à la coordination du RU. Pour le cycle 2019-2022, le CNMNC a été formé en février 2020; Nicolas Harvey (SCCC-UQO) et Jean Régnier (SPPEUQAM) y représentent les syndicats et la conseillère du SAMVR est Céline Lamarre. Le mandat de ce comité est d'élaborer les outils de mobilisation et d'enracinement associés au cycle actif de négociation coordonnée au bénéfice des syndicats.



Le travail du comité, qui devait débuter en mars 2020, a été retardé par les multiples urgences vécues aux premiers mois de la pandémie. La première rencontre a finalement eu lieu le 28 mai 2020. Le travail s'est d'abord articulé autour d'une signature générale pour la négociation coordonnée: Au cœur des universités, les chargées et chargés de cours (ou les tutrices et tuteurs ou les enseignantes et enseignants contractuels).

Les enjeux causés par l'enseignement en mode non présentiel (EMNP) ont ensuite orienté le mandat du comité, qui a travaillé à développer des outils devant servir à dénoncer ces enjeux et aider à la négociation de lettres d'entente. L'approche choisie permettra également une réutilisation des outils lorsque la pandémie sera derrière nous, puisque les thèmes exploités seront toujours pertinents avec la formation à distance. Des vignettes dont le slogan est « Pour [élément de revendication] même en non-présentiel » ont été créées sur les cinq sujets suivants : les droits d'auteur, la taille des groupes-cours, un environnement de travail adéquat, l'accès à des ressources et à une rémunération juste. Les vignettes ont été envoyées aux syndicats en juillet. Plusieurs d'entre eux les ont utilisées dans diverses publications numériques pour dénoncer des conditions de travail difficiles et l'absence de reconnaissance de la surcharge de travail qui affecte leurs membres. Le SPPEUQAM, en négociation, les a aussi exploitées sur des affiches pour soutenir ses revendications. Durant l'été, le CNMNC s'est penché sur trois actions complémentaires ciblant principalement la surcharge de travail, la taille des groupes-cours et le manque de ressources de toute nature : un communiqué de presse « à trous », une lettre ouverte et une lettre adressée directement à la ministre de l'Enseignement supérieur.

Le comité a ensuite travaillé à partir des priorités définies par les vice-présidences responsables de la convention collective des syndicats lors de réunions à l'automne 2020. La taille des groupes-cours et la reconnaissance de la surcharge de travail étaient toujours à l'avant-plan. Le comité a développé un plan d'action COVID qui incluait l'envoi de multiples courriels à la ministre McCann, une pétition en ligne et un trio de cartes postales, disponibles en format numérique et imprimé, à envoyer aux élues et élus locaux ainsi qu'aux administrations des établissements. Ces actions n'auront cependant pas eu le succès escompté en raison, entre autres, de la surcharge de travail des militantes et militants des syndicats ou de situations locales différentes.

À la fin de l'automne 2020, la FNEEQ a obtenu un budget spécial pour la mise en place d'une campagne sectorielle COVID. Le RU s'est joint au regroupement cégep pour cette campagne, qui ciblait le budget gouvernemental afin d'obtenir des enveloppes dédiées pour pallier la surcharge de travail des enseignantes et enseignants en enseignement supérieur. Un visuel sous le thème « Avoir les moyens » a été publié dans le journal *Le Devoir* et divers médias numériques. Des lettres ouvertes signées conjointement par les cégeps et les universités ont été réalisées régionalement et envoyées aux médias. Malheureusement, la réception des médias a été mitigée et seulement quelques lettres trouveront



vitrine. La campagne sectorielle se poursuivra au printemps 2021 et ciblera la valorisation de l'enseignement en présence.

8.2 Comité sur les règles de fonctionnement

La désignation des membres du comité s'est faite au RU de septembre avec Olivier Aubry (SPPEUQAM), Louise Bérubé (SCCCUQAR), Michaël Séguin (SCCCUM) et Richard Bousquet, vice-président de la FNEEQ responsable du regroupement université. Au RU d'octobre 2018, Nicolas Harvey (SCCC-UQO) s'ajoutait à l'équipe. Benoît Lacoursière, secrétaire général et trésorier de la FNEEQ, a également contribué aux travaux du comité.

La réflexion du comité a principalement porté sur les élections à la coordination et au bureau fédéral ainsi que sur la composition des statuts de membres. La section sur la négociation coordonnée a aussi été détaillée davantage et mise à jour. Les modifications aux règles de fonctionnement ont été adoptées en regroupement le 23 janvier 2020 et le bureau fédéral les a entérinées le 31 janvier 2020.

8.3 Comité sur la formation à distance

Le chantier de travail le plus volumineux du mandat 2018-2021 du RU aura sans contredit été celui sur la formation à distance. Le comité sur la formation à distance (FAD), qui existait avant le mandat 2018-2021, avait été temporairement mis sur pause. À l'automne 2018, l'urgence de la situation s'est imposée et le comité FAD a été ranimé dès la réunion du RU de septembre. Le comité compte sept membres : Marie-Josée Bourget (SCCC-UQO), Francis Bouffard (SCCCUQAT), Guy Dorval (SCCCUL), Stéphane Fauteux (SCCCUM), Peggy Roquigny (SPPEUQAM), qui sera remplacée en 2019 par Nancy Turgeon (STTTU puis SPPEUQAM), Christian Roy (SCCCUQAC) et Perry Shearwood (SCCEAUC). Jonathan Leblanc a agi comme conseiller syndical sur ce comité, la première année.

Le congrès de la FNEEQ de mai 2018 a soulevé pour l'ensemble de la fédération l'importance de la FAD et du téléenseignement de même que de leurs enjeux. Le 14 octobre, une réunion du comité école et société (CES) et des coordinations des regroupements cégep et université a permis de répartir le travail à faire et d'éviter les dédoublements. Tandis que les deux regroupements se pencheront sur les impacts de la FAD sur les conditions de travail des membres de leurs syndicats respectifs, le CES se concentrera, entre autres, sur les impacts sociaux, humains et pédagogiques de la FAD et sur ses impacts sur l'enseignement tout comme sur la mission des universités.

Les réunions du comité FAD du RU se sont succédé à l'automne 2018 (30 octobre, 23 novembre et 14 décembre). Le mandat était substantiel : analyser la situation ainsi que les expériences actuelles et définir des objectifs préliminaires qui pourront servir à développer des clauses de convention en vue de futures négociations sur la FAD. Ce travail a évolué jusqu'à l'adoption par le RU, à l'hiver 2019,



de 26 objectifs, dont certains seront inclus dans une recommandation étoffée présentée au conseil fédéral en mai 2019. Le RU retiendra pour sa plateforme commune de négociation, adoptée en octobre 2019, les enjeux communs les plus significatifs.

Après ce premier volet, le comité FAD a été mandaté par le RU pour lui fournir de l'information détaillée sur la situation de la FAD dans les universités québécoises. En décembre 2019, le comité a élaboré un mandat de travail qui permettra de tracer ce portrait. Christine Gauthier, militante et présidente du SCCCUL, a hérité du mandat, qu'elle a mené à terme avec l'appui et les conseils de son collègue du SCCCUL, Guy Dorval. Le mandat s'est amorcé en janvier 2020. Malgré la pandémie, qui a ralenti le rythme de travail, la version finale du rapport *Analyse de la formation à distance, Constats et enjeux* a été présentée et adoptée en RU en novembre 2020.

Par ailleurs, les contraintes de la pandémie sur l'enseignement forcent le comité FAD à se pencher sur les conséquences et enjeux liés à l'enseignement en mode non présentiel (EMNP) qui a cours partout au Québec. Le comité a présenté au RU une liste de revendications en mai 2020. Cette liste a permis de tracer le portrait des demandes et des gains faits par chaque syndicat. Le but était de soutenir la négociation de lettres d'entente pour encadrer l'EMNP et ses conséquences sur les conditions de travail des membres.

Devant l'urgence créée par l'EMNP et les agissements de certaines universités de même que l'importance de donner suite au rapport *Analyse de la formation à distance, Constats et enjeux*, le comité FAD s'est remis au travail en janvier 2021. À la réunion du regroupement de ce même mois, il a proposé aux syndicats de bonifier les éléments de la plateforme commune liés à la FAD et leur a soumis plusieurs positions. Celles-ci ont majoritairement été adoptées et ajoutées à la plateforme commune.

À cette même réunion du RU, il a été convenu que le rapport devra continuer d'évoluer et que certains sujets n'ayant pu être abordés dans les limites du mandat ou du temps alloué pour sa réalisation devront y être ajoutés. Ces nouvelles tâches feront l'objet d'un prochain mandat de travail dont la réalisation pourrait se faire au printemps et à l'été 2021.

8.4 Comité sur la recherche

À l'instar du comité FAD, le comité sur la recherche – et, sous-entendue, la recherche-création – a été constitué durant la réunion du regroupement de septembre 2018. Ses membres désignés sont Olivier Aubry (SPPEUQAM), Françoise Guay (SCCCUM) et Nicolas Harvey (SCCC-UQO). Son mandat est de documenter la situation actuelle de la recherche et de la recherche-création chez les chargées et chargés de cours. Le RU veut connaître le taux de participation de ses membres à la recherche, la reconnaissance de celle-ci par les universités et les organismes de financement, l'accès des personnes chargées de cours à du financement, la nature des obstacles auxquels elles sont principalement confrontées et toute autre information susceptible d'aider à tracer un portrait le plus clair possible. L'objectif est d'appuyer les



négociations des syndicats visant à améliorer les conditions de recherche des membres et de préparer des interventions auprès des fonds de recherche et d'autres organismes de financement grâce à des données significatives.

Retardée par l'urgence d'autres dossiers, la première réunion du comité a eu lieu le 22 mai 2019. Les membres y ont discuté de la nécessité de détailler un mandat de travail associé aux objectifs du comité. Il a alors été décidé d'utiliser un sondage en cours de réalisation, qui doit mettre à jour le portrait des chargées et chargés de cours, afin de recueillir auprès des membres l'information nécessaire sur la recherche. Enfin, le comité a convenu de produire rapidement un comparatif des clauses conventionnées sur la recherche dans nos syndicats. Finalement, deux membres du comité ont été délégués au congrès de l'ACFAS à Gatineau qui se tenait la semaine suivante.

Le mandat de travail a été présenté et accepté en RU, et, en décembre 2019, le comité s'est réuni pour discuter de sa réalisation. Le travail a été partagé entre Nicolas Harvey, Ghyslaine Lévesque et Pierre-David Desjardins (SCCCUM), que le comité avait approché. Pierre-David s'est donc joint au comité pour la suite des choses. À l'hiver 2020, le travail s'est enclenché avec des entrevues dirigées réalisées par Nicolas. La réalisation du sondage sur les chargées et chargés de cours a bien avancé, la coordination étant conseillée par Michaël Séguin du SCCCUM et Anne Beauchemin du SCCCUL pour développer et valider la section du questionnaire touchant la recherche et la recherche-création.

Le calendrier initial prévoyait la remise du rapport du comité au début de l'automne 2020. Évidemment, la pandémie a mis le travail sur pause pendant plusieurs mois et ce n'est que le 3 mars 2021 que le comité s'est réuni à nouveau.

Un nouvel échéancier prévoit la remise d'un rapport préliminaire au RU en mai 2021, en marge du congrès de l'ACFAS 2021, à l'organisation duquel participe activement le SCCCUM, tandis que la remise du rapport final du comité est anticipée pour l'automne 2021, soit un an plus tard que l'échéance initiale prévue.

8.5 Comité sur la santé psychologique et la précarité

Ciblée dans le plan d'action, l'insécurité causée par la précarité et ses dommages sur la santé psychologique des membres des syndicats imposait une action concrète de la part du RU. À l'automne 2019, il a été convenu de demander à Natacha Laprise, spécialiste et conseillère en santé et sécurité au travail de la CSN, de réaliser une enquête qui permettrait d'obtenir de l'information à ce sujet. Le comité sur la santé psychologique et la précarité a été créé. Il a pour mandat de fournir à Natacha les informations sur les chargées et chargés de cours dont elle a besoin pour développer ses outils d'enquête. Les membres du comité étaient Valérie Chieu (STTTU), Christine Gauthier (SCCCUL), Carole Ouellette (SCCC-UQO), Raymonde Simard (SCCCUQAR) et Gabrielle Saint-Yves (SCCCUQAC). Raymonde a quitté le comité en janvier 2021.



Le travail a débuté en novembre 2019 par une rencontre préliminaire entre la coordination du RU et la conseillère de la CSN pour établir un premier calendrier de travail et clarifier le mandat. La première réunion du comité a suivi le 21 février 2020. Natacha a proposé de réaliser un sondage à partir d'un questionnaire standard sur la santé et la sécurité et qui contiendrait des questions spécifiques sur la réalité des enseignantes et enseignants précaires des syndicats du RU. L'échéancier a été établi : la prochaine rencontre du comité a été organisée pour la fin d'avril afin de présenter le questionnaire du sondage au RU de mai 2020. Selon cet échéancier, on prévoyait l'analyse des résultats du sondage entre juin et septembre et la présentation du rapport final au RU en octobre 2020.

Encore une fois, la pandémie est venue bouleverser le calendrier. Le travail du comité s'est retrouvé sur pause et ce n'est que le 19 octobre que la coordination du RU et la conseillère se sont réunies à nouveau pour redémarrer le travail. Un nouveau calendrier a été planifié ; on anticipe un décalage d'un an avec la planification initiale.

Avec la proposition de questionnaire de Natacha en main, le comité s'est réuni le 26 janvier 2021 pour en valider le contenu. Natacha a présenté l'avancement du travail aux syndicats du RU trois jours plus tard. Après analyse de la situation, le comité a cependant décidé de conseiller le report de la diffusion du sondage. En effet, plusieurs questions visaient les six derniers mois de travail des personnes répondantes. Il était évident que la pandémie influencerait les réponses au sondage et fausserait les résultats, puisque l'objectif était de savoir si la précarité *en temps normal* a une incidence sur la santé psychologique des membres des syndicats. Aux termes de la rencontre du 29 janvier, il a été décidé de reporter d'au moins 1,5 an la diffusion du sondage et la réalisation du mandat.

Cependant, afin de prendre la mesure de ce que vivent les chargées et chargés de cours depuis le début de la pandémie et de l'enseignement en mode non présentiel, un sondage COVID de la FNEEQ, déjà soumis aux membres des regroupements cégep et privé à la fin de l'automne 2020 a été adapté pour le RU. Cet outil a sondé les répondantes et répondants sur leurs conditions d'enseignement et proposait quelques questions sur la santé psychologique. Au moment décrire ces lignes, le sondage vient de prendre fin. À court terme, il permettra d'avoir un aperçu de la réalité vécue par les membres des syndicats du RU depuis mars 2020.

8.6 Comité sur le financement des universités

Le RU a formé un comité sur le financement des universités en septembre 2018, puis a relancé ses travaux en mai 2019. Ce comité devait se pencher sur la situation financière des universités, que des années de



compressions budgétaires ont fragilisée, et sur le mode de financement par étudiante et étudiant qui caractérise le réseau universitaire.

Avant même que le comité se mette en fonction, des facteurs ont fait en sorte que son travail a été mis de côté. Il faut souligner que la FNEEQ et la vice-présidence du RU n'ont tout de même pas laissé ce sujet sur la voie de garage. À maintes reprises, elles ont utilisé les tribunes offertes, telles que les mémoires sur l'Université québécoise du futur et sur la réussite en enseignement supérieur, pour dénoncer le sous-financement des universités toujours existant et les effets pervers du mode de financement par étudiante et étudiant à temps plein.

Durant le prochain mandat, la pertinence de ce comité incitera probablement le RU à le réanimer.

9. JOURNÉE NATIONALE DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS

Le regroupement a souligné chaque année la Journée nationale des chargées et chargés de cours le 22 novembre. Ainsi, la valorisation de notre profession s'est faite au moyen des témoignages de membres du SCCCUL et du SCCCUQAC en 2018, puis du SCCEAUC et du SCCIM en 2019, qui ont partagé leur passion pour l'enseignement et parlé de leur expertise professionnelle. Une affiche, une vidéo et une publicité dans les médias écrits ont été produites.

En 2020, le RU se détachait du modèle véhiculé depuis plusieurs années et orientait la campagne en mettant l'accent sur l'ensemble des enseignantes et des enseignants. Toutes et tous méritaient la reconnaissance de leurs efforts considérables déployés pour préserver, pendant trois trimestres, un enseignement de la meilleure qualité possible dans des circonstances éprouvantes. Une affiche numérique et une vidéo ont été produites ; des dizaines de militantes et militants des syndicats ont participé à la création de ces outils de visibilité.

L'adoption d'une nouvelle approche en 2020 a confirmé la nécessité de revoir la formule de mise en valeur de notre travail et de nos expertises dans le cadre du prochain mandat.

10. PERSPECTIVES

Plusieurs éléments du plan d'action demeurent à réaliser ou à conclure en raison de la pandémie. La pertinence des différents comités de la FNEEQ justifiera la poursuite de leurs travaux au cours du prochain mandat et les syndicats feront un bilan des gains du cycle de négociation coordonnée et en entameront un autre pour 2022-2025, processus qui se situe et doit continuer de se situer au cœur de nos préoccupations.

Les récentes consultations sur l'Université québécoise du futur et la réussite étudiante en enseignement supérieur laissent entrevoir de gros défis pour le prochain mandat. Avec une approche clientéliste de plus



en plus assumée, les établissements et le ministère de l'Enseignement supérieur tendent l'oreille aux étudiantes et aux étudiants quant à l'appréciation de l'enseignement. Ces consultations ont fait peu de place aux conditions précaires des enseignantes et des enseignants contractuels de même qu'à leur place en recherche et en recherche-création, et ont démontré peu de considération pour la gestion collégiale universitaire. La poursuite de nos liens syndicaux avec les autres corps d'emploi demeure importante. Nous avons fait consensus sur la nécessité de revoir le mode de financement des universités afin de ne plus le baser sur l'équivalence en étudiants temps plein et l'apport financier des étudiants internationaux, qui défavorisent particulièrement les composantes du réseau de l'UQ; nous verrons bien ce que le gouvernement fera de ce consensus. Ces consultations ont cependant aussi démontré qu'on doit être préoccupé par la montée de l'intelligence artificielle comme objet de remise en cause de notre rôle et de la relation pédagogique, outil d'évaluation et porte d'entrée de partenariats public-privé en enseignement supérieur, ainsi que par le dossier des libertés académiques, qui fera l'objet d'une présentation au congrès 2021 de la réflexion du comité école et société, réalisée avec la collaboration des autres comités fédéraux.

Cependant, le constat le plus important de ces consultations ainsi que des dires et agissements des établissements tout comme du ministère depuis le début de la pandémie, c'est que notre défi majeur du prochain mandat sera les conditions dans lesquelles évoluera l'enseignement à distance. Ce dernier est là pour rester et se développer, entend-on de toutes parts, et il prend différentes formes : hybride, synchrone, asynchrone, comodal. Nous devrons nous méfier des risques d'uniformisation de l'enseignement et d'introduction de mécanismes de contrôle de qualité, dénoncer la fragmentation potentielle de nos tâches ainsi que nous assurer de bien encadrer les conditions de création, d'obtention et de dispensation des cours en formation à distance.

L'ensemble de ces perspectives nécessitera de bien planifier et orchestrer la mobilisation de nos membres pour réduire les menaces qui pèsent au-dessus de nos têtes et faire les gains nécessaires pour préserver la qualité de l'enseignement supérieur dans des conditions de travail optimales.



Annexe 1 Plan d'action du regroupement université

		,		
ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Formation à distance : Accessibilité ou marchandisation?	Multiplication des formes ou types en FAD. Fragmentation de la tâche.	Questionner le ministre et les directions universitaires (développement local de la FAD et du eCampus, sous-traitance).	Cibler la lutte du STTTU. Pétition et lettres au ministre.	Hiver 2019 : manifestation en appui au STTTU et contre les dérives potentielles du eCampus.
Téluq : Laboratoire pour le développement dans les	Multiplication des statuts d'emploi. Perte d'autonomie, d'expertise		Demande de rencontre avec le ministre Roberge.	Hiver 2019 <u>(rencontre avec</u> <u>Martin Maltais)</u>
autres universités	et de propriété intellectuelle.		Produire et distribuer tracs ou autres documents sur les	Non réalisé
	Sous-traitance et croissance de la précarité.	Prendre notre place (ne pas la laisser à la FQPPU et aux profs).	craintes associées à la FAD.	
	Standardisation de l'éducation et compétition inter établissements.	Position commune sur des conditions à négocier localement (négociation	Faire le portrait de son développement et de nos conditions locales (mandat).	Automne 2020
	Plus grands groupes et	regroupée).	Comité du regroupement (pour les conditions concrètes) et	Fin 2018 : rapports d'étape. Printemps 2019 : rapports
	alourdissement de la tâche.	Effectuer un suivi dynamique des gains.	comité école et société (pour réflexion).	finaux des comités.
	Impacts négatifs pour les universités en région.		Campagne FNEEQ sur	Hiver-printemps 2021
			<u>l'enseignement en présentiel.</u> Intégrer des protections dans	Échéancier selon les
			nos conventions en lien avec la FAD.	négociations locales.



ENJEUX	ENJEUX ANALYSE STRATÉGIES		ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Négociation regroupée (point sur le processus, le contenu est traité séparément) Outil déficient et usage très variable de la plateforme commune. La désynchronisation des négos nuit à la coordination des revendications.		Soutenir les syndicats dans leur négociation.	Mettre à jour le comparatif des principales clauses des conventions collectives, <u>le tenir</u> à jour et le mettre à la disposition des syndicats.	Hiver 2019 : comparatif, rencontre des VP et bilan. <u>Été 2020</u>
		Fixer des cibles communes minimales réalistes.	Faire le bilan de la négo regroupée. <u>Mandat SRT comparatifs</u> <u>salariaux</u>	Automne 2019 2020 Hiver-printemps 2020
Nouvelle plateforme commune à élaborer. Améliorer nos communications.		Rencontre des VP à la convention collective et aux communications. Élaborer la nouvelle plateforme. Appel conférence rapide sur les	Automne 2019	
			enjeux de négo.	



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Nouveau gouvernement : développer l'approche politique de la FNEEQ	Formation au service des entreprises. Augmentation du pouvoir du privé et des profs et de la soustraitance. Intérêt (électoraliste) pour le primaire-secondaire, mais méconnaissance l'éducation supérieure. Dévalorisation des études ou domaines fondamentaux.	Bâtir un discours pro chargés de cours : faire entendre la qualité et la richesse de notre apport au sein des universités. Bâtir des alliances avec l'ensemble des groupes universitaires et de la société civile pertinents.	Rencontrer le ministre et adjoints : FAD, financement des universités, rémunération, stabilisation, recherche. Faire campagne de communication. Participer à des manifestations jugées pertinentes. Relancer la Table des partenaires universitaires. Lobbying de tous les syndicats auprès de leur député respectif. Journée à l'Assemblée nationale et rencontrer le plus de députés possibles.	Hiver 2019 : discours, rencontre ministre. Rencontre CSN ministre : 23 novembre 2018 Rencontre Martin Maltais : 1er mars, le 13 mai (pour Téluq) et le 16 décembre 2019. Non réalisé. Printemps 2019 : campagne, alliances et lobbying. Printemps 2019 : 28 mai 2019



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Financement des universités	Favorise les universités anglophones et à charte (étudiants étrangers) et défavorise les universités en région et l'UQAM.	Forcer le nouveau gouvernement à se positionner sur les modes de financement.	Raffiner notre analyse afin qu'un nouveau mode de financement favorise les personnes chargées de cours.	Hiver 2019 : analyse non effectuée, mais <u>adjoint du</u> ministre rencontré.
	Entretient la compétition (régionale et doctorants).	Sensibiliser la population.	Comité du regroupement sur le sujet.	Hiver 2019 : <u>non fonctionnel.</u>
	Déstabilise les relations internes des universités et défavorise les personnes chargées de cours.	Bâtir des alliances.	Campagne de communications sur le sous financement des universités et la marchandisation des étudiants étrangers. Faire pression sur les députés en région en amenant les communautés locales à défendre l'importance de leur université.	Printemps 2019 : campagne et pression sur les députés. Non réalisée.



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Stabilisation de l'emploi : réduire la précarité	Manque de volonté des directions : notre précarité et instabilité les sert bien.	Bâtir des solidarités entre les membres au-delà des divisions.	Portrait des chargées et chargés de cours à mettre à jour.	Hiver <u>2020</u> : portrait et étude.
	L'insécurité vécue par une grande part de nos membres occasionne des détresses psychologiques et financières.	Limiter le pouvoir de l'assemblée départementale et augmenter celui des personnes chargées de cours sur la définition et l'attribution des	Étude sur la santé mentale des chargées et chargés de cours et des actions possibles en prévention.	Prévue pour hiver-printemps 2020, mais remise en raison de la pandémie.
		EQE-PEC.	Lettres de dénonciation des conditions précaires envoyées aux dirigeants.	Non réalisé.
	Grande diversité du membership et des conditions des membres (nouveaux, anciens, simple et double emploi, professorables ou non, temps très partiel vs temps plein, différents statuts). Les solutions sont multiples et elles divisent souvent nos membres (charge annuelle, chargés d'enseignement, allongement des listes par nos propres règles d'attribution).	Revendiquer une réduction de la taille des groupes-cours. Explorer l'avenue des tâches connexes « distinctes ».	Organiser un forum des chargé-es de cours, toutes allégeances syndicales, sur la stabilisation de l'emploi et notre apport à la recherche.	Remise en question à la suite du maraudage au SPPEUQAM. Prévu de revoir l'échéancier pour l'automne 2020 et redéfinir le sujet à l'hiver 2020, mais remis en raison de la pandémie.
	Les officiers syndicaux sont vus comme des privilégiés.			



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Reconnaissance de la recherche par les personnes chargées de cours et son financement	Pouvoir faire des demandes en recherche pour les personnes chargées de cours et être rémunérées.	Faire reconnaître notre apport à la recherche.		
	Non accès aux fonds des organismes subventionnaires.	Revendiquer l'accès aux sources de financement.	Participer à la campagne électorale fédérale pour réclamer une augmentation des fonds de recherche fédéraux.	Automne 2019
	Impossibilité de décaisser les autres fonds.	Autonomie de recherche et demande de création de fonds. Revendiquer le prolongement du lien d'emploi de 3 à 5 ans.	Lettres aux fonds de recherche et demandes de rencontres pour les amener à revoir les règles afin de permettre aux personnes chargées de cours d'y avoir accès.	Reporté, mais plainte de discrimination à l'automne 2020.
Gouvernance, liberté universitaire et collégialité	Dans nos universités et réseaux : défaut de valorisation et de reconnaissance du rôle des personnes chargées de cours (PCC).	Se servir des avancées du SCCCUM sur la représentation des PCC aux assemblées départementales.	Conditions communes à négocier localement.	2019-2021
	Relations des professeures et professeurs avec nous pouvant aller jusqu'au mépris.	Utiliser les avancés des PCC (ex. aux conseils de modules) pour montrer notre apport positif.		



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Appréciation de l'enseignement (étudiante et administrative)	L'appréciation est mal définie, mal cadrée.	L'appréciation étudiante doit être bien distincte de l'évaluation par les pairs ou par la direction de même que des motifs de plaintes.	Revoir les conventions collectives pour que ça ne nous bâillonne pas.	2019-2021 Élément de la plateforme commune adoptée à l'automne 2019.
	Confusion entre appréciation étudiante et motifs raisonnables de plaintes. Doit permettre au chargé de cours d'améliorer son cours et d'obtenir du soutien pédagogique au besoin. Ne doit pas servir à des fins disciplinaires ou gestionnaires.	Mieux définir, cadrer et limiter l'appréciation étudiante. Établir un seuil minimal acceptable de participation étudiante. Développer une approche regroupée.	Voir les conventions collectives des profs. Alliances : intérêt commun des PCC et des profs Produire un document d'analyse et de référence politique, scientifique et juridique.	À développer avec la FP et la FQPPU : 2021.



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Intelligence artificielle	Nouveau paradigme qui remet en cause la nécessité du personnel enseignant « ordinaire ». Participe d'une dérive néolibérale et managériale appliquée aux universités. Autonomie professionnelle menacée. Déqualification. Impacts sur l'emploi et sur les conditions de travail. Correction automatisée et pertes des auxiliaires d'enseignement.	Questionner les dirigeants universitaires. Dénoncer la déshumanisation de l'enseignement. Développer une solidarité avec les étudiants et un blocus intersyndical.	Analyse, veille et documentation. Apport des syndicats à la constitution d'un dossier sur le sujet.	2020-2021



ENJEUX	ANALYSE	STRATÉGIES	ACTIONS	ÉCHÉANCIER
Relations hors-Québec et avec les syndicats québécois et frontaliers non FNEEQ	Partage d'idées et de solutions. Participation aux réseaux internationaux de l'éducation :	Rencontrer les syndicats non affiliés pour leur présenter les avantages de la FNEEQ.	Forum québécois sur la stabilisation de l'emploi et la recherche.	Non réalisé.
HOHTNELQ	importance de la solidarité.	Alimenter notre réflexion et notre action par la connaissance de ce qui se fait ailleurs.	Congrès de l'Internationale de l'éducation (Bangkok).	Juillet 2019 : participation de Luce Gilbert et R. Bousquet.
		Occuper la place et affirmer un certain leadership en éducation supérieure au Canada et à l'international.	Rencontre du Réseau d'éducation publique	Une rencontre en 2018, trois en 2019, deux en 2020 et une en 2021.
			COCAL (San Jose)	Été 2018 : quatre participants de la FNEEQ.
			COCAL (Mexique)	Été 2020 : remis en 2022 en raison de la pandémie.
			Développer des liens avec la FPSE, nos alliés de la Colombie- Britannique.	2019 : contact relancé en 2021.
			Réponses ponctuelles aux syndicats non affiliés.	Rencontre du Syndicat des chargées et chargés de cours de Concordia une fois par année.



Annexe 2 Plateforme commune de la négociation coordonnée

Plateforme de négociation coordonnée 2019-2022 Version adoptée en date du 17 octobre 2019 Amendée le 28 janvier 2021

LES SYNDICATS S'ENGAGENT À MAINTENIR LEURS ACQUIS.

Les points suivants ont été définis comme prioritaires et découlent des échanges ayant eu lieu aux réunions des vice-présidences à la convention collective et du regroupement.

1. Formation à distance / Enseignement à distance

Dans le respect des clauses déjà conventionnées et en tenant compte des particularités de la formation à distance (FAD) :

- Que les conditions de création, d'enseignement et de gestion des cours en FAD respectent les processus conventionnés et l'autonomie professionnelle;
- Qu'elles assurent une rémunération juste, tant pour la création de cours que pour tout travail excédant les conditions normales et conventionnées de prestation ou de mise à jour de cours;
- Que soit exclue du processus de création et de prestation d'enseignement toute forme de sous-traitance;
- Que de la formation qualifiante rémunérée soit offerte pour permettre la création et la gestion de cours en FAD, et ce, dans le respect des délais du processus d'attribution;
- Que les droits de suite, d'auteur ou de propriété intellectuelle associés à la création de cours en FAD soient encadrés et protégés.

2. Appréciation de l'enseignement

 Que le processus d'appréciation étudiante de l'enseignement vise uniquement l'amélioration de l'enseignement et qu'il ne puisse mener à aucune sanction de nature disciplinaire ou administrative.

3. Stabilisation et protection de l'emploi

Que le lien d'emploi soit protégé et maintenu et que sa durée soit prolongée;



- Que des moyens de protéger davantage l'emploi des personnes chargées de cours et de lutter contre leur précarité soient développés;
- Que l'intégralité de la rémunération soit protégée ;
- Que la création de titres d'emploi hors-accréditation ou imposés unilatéralement, le fractionnement de la tâche d'enseignement et l'utilisation de la sous-traitance soient dénoncés et combattus.

4. Exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) (PECC12 à U. Laval)

- Que les processus de définition, de reconnaissance et de révision des EQE, ainsi que de révision de refus de reconnaissance des EQE, soient balisés afin d'éliminer les décisions arbitraires;
- Que les EQE auxquelles doivent satisfaire les personnes chargées de cours ne puissent être supérieures aux critères d'engagement auxquels doivent satisfaire les professeures et professeurs.

5. Rémunération et avantages sociaux

- Que la parité avec les professeures et professeurs pour la rémunération d'une charge de cours soit visée;
- Réseau de l'UQ : que le travail et la représentation pour changer de compagnie d'assurance collective se poursuive auprès des institutions et du réseau de l'UQ.

6. Conditions de travail et d'enseignement : taille des groupes cours

- Qu'une réduction de la taille des grands groupes soit visée ;
- Que la taille des groupes cours ne vienne pas compenser indirectement les augmentations salariales;
- Qu'une rémunération supplémentaire et une aide pédagogique additionnelle pour les grands groupes soient obtenues.

¹² Profils d'engagement des chargés de cours



7. Intégration, représentation, reconnaissance et collégialité

- Que les droits politiques des personnes chargées de cours soient garantis dans tous les comités et instances universitaires et que l'expression de leur voix soit reconnue au même titre que celle des professeures et professeurs (droit de vote, d'intervention);
- Que la présence et le travail de préparation associé aux réunions et comités soient rémunérés;
- Que les processus de protection des libertés académiques des personnes chargées de cours soient améliorés.

8. Recherche, création, valorisation et service à la collectivité

- Que l'apport à la recherche et à la création et le travail des personnes chargées de cours en recherche et en création soient reconnus et justement rémunérés;
- Que l'employeur favorise la reconnaissance et l'accès au financement aux personnes chargées de cours ;
- Que les personnes chargées de cours puissent encadrer les mémoires et les thèses et soient rémunérées pour ce faire;
- Que les personnes chargées de cours puissent obtenir du financement pour des activités qui participent de façon évidente à leur valorisation.

Amendements aux éléments sur la formation à distance (FAD) de la plateforme de négociation coordonnée du Regroupement université (28 janvier 2021)

Ces positions sont développées à partir de l'analyse du rapport « **Analyse de la formation à distance, constats et enjeux** » et visent à préciser les grandes orientations sur la FAD déjà adoptées par le Regroupement Université lors de l'adoption de la plateforme de négociation coordonnée en 2019.

Ainsi, « dans le respect des clauses déjà conventionnées et en tenant compte des particularités de la formation à distance (FAD) » (adopté), les membres du Regroupement Université conviennent ce qui suit :

- 1. Définitions, formes d'enseignement et sous-traitance
 - 1.1. Que les modalités d'enseignement en formation à distance soient clairement définies dans les conventions collectives de façon à contrer les « vides juridiques » qui permettraient à l'employeur d'imposer unilatéralement des conditions de travail.



- 1.2. Que la notion de « l'enseignement c'est de l'enseignement » soit reconnue, peu importe ses modalités de prestation.
- 1.3. Que l'exclusivité de la tâche d'enseignement soit protégée et que le rôle des auxiliaires d'enseignement soit balisé et circonscrit par nos conventions collectives.
- 1.4. Qu'une protection contre les potentielles conséquences de l'enseignement en mode nonprésentiel exceptionnel lié à la pandémie soit visée :
 - 1.4.1 Que la FAD ne puisse être effectuée autrement que par les mécanismes prévus à la convention collective ;
 - 1.4.2 Que les types d'enseignement soient définis exclusivement pour se protéger d'autres formes d'enseignement « mitoyens » ;
 - 1.4.3 Que les universités ne puissent imposer unilatéralement le télétravail en cas de perturbations (ex. grève d'un autre corps d'emploi/d'une autre accréditation syndicale).

2. Création d'un cours en FAD

- 2.1 Que le développement de la FAD soit orienté de façon à ce que ces cours soient offerts en complémentarité et non en remplacement des cours réguliers en présentiel.
- 2.2 Que l'attribution d'un contrat de création d'un cours en FAD respecte le processus conventionné et soit réalisée à partir d'une liste unique de pointage et qualifications/ EQE/PECC des personnes chargées de cours.
- 2.3 Qu'il soit reconnu que la création d'un cours en FAD exige une planification et un développement importants qui nécessitent une révision en profondeur du design pédagogique du cours dans le respect de l'autonomie de la personne chargée de cours.
- 2.4 Qu'une rémunération minimale de deux (2) charges de cours soit conventionnée pour la création d'un cours en FAD.
- 2.5 Que les personnes visées par la clause de réserve soient exclues de l'obtention d'un contrat de création d'un cours en FAD.

3. Enseignement d'un cours en FAD

- 3.1 Que la rémunération pour l'enseignement d'un cours en FAD soit minimalement équivalente à celle d'un cours régulier en présentiel conventionnée.
- 3.2 Que l'attribution des contrats d'enseignement des cours en FAD respecte les modalités conventionnées selon les listes de pointage.



- 3.3 Que les modalités modes de prestation soient définies dans l'affichage d'un cours.
- 3.4 Lorsqu'une période d'inscription ou de postulation des personnes chargées de cours précède l'affichage, que celles-ci puissent indiquer leur préférence pour l'attribution de cours en présentiel ou à distance sans qu'elles puissent être pénalisées si elles refusent l'enseignement d'un cours en FAD.
- 3.5 Que la taille des groupes-cours à distance soit limitée et adaptée à ce mode d'enseignement pour préserver la relation pédagogique, et ce, sans excéder les ratios existants pour les cours en présentiel.
- 3.6 Que les personnes chargées de cours, dans le respect de leur liberté académique et de leur autonomie professionnelle, puissent compter sur diverses mesures, dont l'accès à du matériel et à des ressources pédagogiques, pour préparer et donner la prestation d'enseignement.
- 4. Droits d'auteur et propriété intellectuelle
 - 4.1 Que les clauses sur la propriété intellectuelle et les droits d'auteur soient adaptées de façon à intégrer les spécificités relatives à la formation à distance, notamment sur la reconnaissance du droit d'auteur et du droit de suite, les licences d'utilisation non exclusives qui peuvent être accordées à l'Université et la protection des droits et des redevances sur le matériel produit.
 - 4.2 Que des mesures soient prises par l'Université pour contrer les problèmes relatifs à la protection de l'œuvre, notamment sa reproduction sur des plateformes numériques ou par l'établissement, sans le consentement de l'autrice ou de l'auteur.



BILAN DU COMITÉ ACTION INTERNATIONALE

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Denis Gendreau (Collège de Sainte-Anne-de-la-Pocatière)

jusqu'en juin 2020;

Gaoussou Diarra et Jean-François Groulx (Université McGill);

Andréane St-Hilaire (Collège de Maisonneuve);

Responsable politique : Benoît Lacoursière, secrétaire général et trésorier ;

Personne salariée en appui : Ariane Bilodeau, employée de bureau.

Plan de travail	Échéancier	Réalisations
Poursuivre l'implication de la FNEEQ au sein du CISO (assemblée générale, conseil d'administration, activités d'éducation et stages) et de l'IE.	En continu	Le secrétaire général siège au CA du CISO. Des membres du comité ont participé à une assemblée générale du CISO. Dany Héon, militant de l'UQAR a participé au stage du CISO au Mexique à l'hiver 2020. La FNEEQ a participé au congrès.
Proposer aux instances fédérales une mise à jour des axes stratégiques de la FNEEQ en action internationale.	Mai 2021	Le comité a jugé que les axes stratégiques sont toujours pertinents. Des ajustements ont été apportés en juin 2020 par le bureau fédéral sur la recommandation du comité.
Évaluer les objectifs et les retombées de la politique de dons en action internationale dans le contexte des demandes croissantes de soutien du Programme étudiant réfugié.	Mai 2020	Des membres du comité ont participé à des rencontres avec des représentantes et des représentants du Programme étudiant-réfugié (PER) Ces rencontres ont conduit à des modifications à la politique de don en action internationale adoptées par le bureau fédéral en juin 2020. Une présentation sur la situation mondiale des réfugiées et des réfugiées n'a malheureusement pu être effectuée en raison

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ ACTION INTERNATIONALE



Plan de travail	Échéancier	Réalisations
		de la pandémie.
Poursuivre le travail sur le dossier du boycott académique dans le cadre de notre adhésion à la campagne BDS.	Mai 2021	Des membres du comité ont participé aux travaux de la campagne BDS-Québec.
Évaluer les objectifs et les retombées des activités internationales de la FNEEQ, particulièrement en matière de coopération et de développement (IE, CSFEF, organisations alliées et partenaires).	Mai 2021	Un bilan exhaustif n'a pu être effectué. Le comité a proposé des modifications à la politique de dons en action internationale afin de créer un volet de soutien aux projets de coopération et de développement avec d'autres organisations syndicales.
Poursuivre sa réflexion sur les façons de joindre les comités exécutifs et de susciter leur intérêt face aux enjeux de l'action internationale.	Mai 2021	Le comité n'a pu s'acquitter de cette tâche en raison de la pandémie.
Promouvoir au sein de la CSN l'action et la solidarité internationales.	En continu	La FNEEQ interpelle périodiquement la CSN sur des enjeux de solidarité internationale.
Autres travaux du comité durant le mandat	Échéancier	Réalisations
Révision de la politique de don en action internationale.		Le comité a proposé, et le bureau fédéral a adopté, une révision importante de la politique de dons en action internationale permettant notamment un rôle accru du comité.

1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE

Le comité a tenu trois réunions au cours du mandat.

Les mandats du comité ont pris plus de temps à se réaliser essentiellement parce que les activités de ce dernier ont été suspendues à l'hiver 2019 en raison de l'intérim du secrétaire général à la vice-présidence

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ ACTION INTERNATIONALE



du regroupement cégep. Elles ont été également ralenties par la pandémie du coronavirus. Le comité souhaite que la fédération réfléchisse aux moyens à mettre en œuvre afin de favoriser le travail des comités et d'alléger le fardeau qu'ils représentent pour les membres de l'exécutif. On pourrait notamment réfléchir à implanter des libérations supplémentaires. Il a été difficile d'organiser les rencontres du comité. Néanmoins, le comité est particulièrement fier des modifications apportées à la politique de dons en action internationale.

2. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

- Poursuivre l'implication de la FNEEQ en action internationale par l'entremise du CISO, de la COCAL, de l'IE et du CSFEF, et faire connaître cette implication dans les syndicats affiliés;
- Poursuivre sa réflexion sur les façons de joindre les comités exécutifs et de susciter leur intérêt quant aux enjeux de l'action internationale;
- Poursuivre le travail sur le dossier du boycott académique dans le cadre de notre adhésion à la campagne BDS;
- Organiser des conférences sur les enjeux de l'action internationale;
- Voir à la mise en œuvre de la politique de dons en action internationale modifiée.

3. CONCLUSION

L'action internationale est un enjeu qui reste secondaire, mais pour lequel on doit maintenir une préoccupation constante. Les défis que doivent relever les travailleuses et travailleurs dans le monde restent similaires et la solidarité est plus importante que jamais.



BILAN DU COMITÉ DES ASSURANCES ET DES RÉGIMES DE RETRAITE (CFARR)

COMPOSITION DU COMITÉ

Les membres du comité sont élus par chaque regroupement selon les règles qui s'y appliquent. Le comité est actuellement constitué de :

- trois membres en provenance du regroupement cégep :
 - Daniel Légaré (Cégep de Lévis-Lauzon) ;
 - Luc Vandal (Collège Shawinigan);
 - Ariane Robitaille (Collège de Maisonneuve) jusqu'en mars 2021;
- un membre en provenance du regroupement université : Elisabeth Cyr (Université Laval)
 jusqu'en décembre 2018, et Valérie Chieu (TELUQ) ;
- un membre en provenance du regroupement privé : Caroline Leblond (Collège de Lévis) ;
- un membre du comité exécutif de la FNEEQ : Caroline Quesnel, présidente ;
- deux personnes salariées : Yves Deslauriers, conseiller syndical (remplacé tour à tour par Marie-Christine Simoneau et Daniel Carrier) et Jocelyne Asselin, employée de bureau.

MANDAT GÉNÉRAL

Le comité fédéral des assurances et des régimes de retraite (CFARR) a pour mandat :

- de traiter de toute question touchant les régimes d'assurances collectives ;
- de traiter de toute question touchant les régimes de retraite;
- de conseiller la fédération et les syndicats sur ces questions ;
- d'étudier les conditions de renouvellement des polices d'assurance;
- de négocier les contrats d'assurance.

De plus, le comité traite un grand nombre de cas particuliers, soit à la marge de l'interprétation du contrat, soit de type humanitaire.



RENOUVELLEMENTS ANNUELS DU CONTRAT D'ASSURANCE

Renouvellement 2019

Le contrat d'assurance stipulait qu'une personne assurée ne peut obtenir plus d'un traitement ou plus d'une consultation par jour avec le même professionnel. Pour répondre aux besoins de certaines et certains adhérents, lors de la Réunion des syndicats adhérant à la police d'assurance collective 1008-1010 (RSA) de septembre 2018, les membres ont mandaté le CFARR afin de clarifier le contrat concernant les remboursements des psychologues, des orthopédagogues et des neuropsychologues lors d'une évaluation qui a lieu au cours d'une même journée pour obtenir un diagnostic, par exemple un TDA ou un trouble du langage. L'assureur a finalement proposé une solution efficace en créant un nouveau code qui prévoit le remboursement dans une telle situation pour tout adhérent, peu importe l'âge. La RSA a adopté l'ajout d'un nouveau code intitulé « Évaluation d'un psychologue et/ou d'un neuropsychologue, orthopédagogue et orthophoniste ».

En assurance voyage, une adhérente ou un adhérent pouvait être couvert par un autre assureur (carte de crédit, assurance personnelle, etc.). Afin de clarifier le contrat, la RSA a accepté la demande de l'assureur d'introduire une clause de coordination de protection en assurance voyage et de modifier en conséquence la clause de coordination de protection en assurance annulation de voyage, à la condition que l'adhérente ou l'adhérent ne soit pas lésé s'il y a mésentente entre *La Capitale* et l'autre assureur concerné. Le cas échéant, *La Capitale* paiera la réclamation à l'adhérente ou l'adhérent et traitera le litige avec l'autre assureur. Cet ajout est un avantage pour la police puisque si l'adhérente ou l'adhérent réclame et qu'il détient une assurance privée, le premier payeur sera l'assureur privé et le deuxième payeur sera l'assurance collective. Sans cette clause de coordination, *La Capitale* ne peut réclamer à l'assureur privé.

Au renouvellement 2019, la RSA a adopté plusieurs modifications des remboursements des professionnels de la santé pour mieux représenter les coûts actuels.

- Chiropraticien, acuponcteur, diététiste, ergothérapeute, ostéopathe, physiothérapeute, podiatre, thérapeute du sport, thérapeute en réadaptation physique :
 - Au module B, les frais admissibles sont augmentés à 65 \$ par visite jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 800 \$ par année civile ;
 - Au module C, les frais admissibles sont augmentés à 65 \$ par visite jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 1200 \$ par année civile.



- Orthophoniste et orthopédagogue :
 - Au module B, les frais admissibles sont augmentés à 100 \$ par visite jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 1200 \$ par année civile ;
 - Au module C, les frais admissibles sont augmentés à 100 \$ par visite jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 1800 \$ par année civile.
- Conseiller en orientation en pratique privée, psychanalyste, psychiatre, psychologue, psychothérapeute et travailleur social :
 - Au module B, les frais admissibles sont augmentés à 100 \$ par visite jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 1200 \$ par année civile ;
 - Au module C, les frais admissibles sont augmentés à 100 \$ par visite jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 1800 \$ par année civile.
- Examen de la vue :
 - Le maximum admissible est augmenté à 100 \$ par période de 24 mois.
- Pompe à insuline :
 - Le remboursement maximal pour les trois modules est augmenté à 6000 \$ par période de 60 mois consécutifs.

La RSA a aussi adopté l'ajout de deux professionnels de la santé au contrat :

- Ajout des kinésithérapeutes et orthothérapeutes dans le module C avec une ordonnance
 - Les frais admissibles de 50 \$ par traitement, consultation ou radiographie sont ajoutés au contrat jusqu'à concurrence d'un remboursement maximal de 900 \$ par année civile pour l'ensemble de ces professionnels, incluant les massothérapeutes.
- Ajout des audiologistes dans les modules B et C.

À la suite de problèmes d'application du contrat par *La Capitale* et de remboursements de médicaments originaux lors de ruptures de stock de médicaments génériques, la RSA a adopté les changements de pourcentage des modules pour les uniformiser. Au module A, le pourcentage pour les trois types de médicaments, soit génériques, brevetés et originaux, est de 70 %; il est de 80 % au module B et de 90 % au module C. Pour tous les médicaments originaux, le pourcentage est appliqué au médicament générique le moins cher.



Renouvellement 2020

En 2017, un syndicat a demandé l'ajout du cannabis à des fins médicales. L'assureur a d'abord refusé de l'ajouter à l'assurance maladie puisque ce produit n'a pas de DIN. À la suite de la légalisation du cannabis, quelques assureurs ont décidé de l'inclure à leurs différentes polices d'assurance collective. Avant de l'intégrer à notre contrat, la RSA a décidé, en septembre 2018, de mandater le CFARR pour en évaluer les coûts. La RSA a adopté l'ajout de ce produit en tenant compte des restrictions de l'assureur : ce produit est traité comme un professionnel de la santé, pour un remboursement de trois (3) grammes par jour par assuré avec un maximum de remboursement de 1500 \$ par an. Les frais sont admissibles si la totalité des conditions suivantes sont satisfaites :

- le cannabis doit être obtenu d'un producteur autorisé par les autorités gouvernementales compétentes;
- l'assureur doit recevoir les deux documents suivants dûment remplis par un professionnel de la santé légalement autorisé à le faire :
 - le formulaire médical autorisant l'usage par l'assuré du cannabis à des fins médicales ;
 - le formulaire d'autorisation de l'assureur ;
- le cannabis doit être consommé afin de soulager un ou plusieurs symptômes associés à des conditions médicales admissibles, selon l'assureur, à un tel traitement.

Le cannabis étant prescrit pour soulager la douleur chronique, l'assureur impose une liste des pathologies couvertes pour le remboursement du cannabis :

- patient avec cancer : pour soulager des douleurs importantes ou de graves problèmes de nausées et vomissements ;
- patient en soins palliatifs ;
- sclérose en plaques : en cas de problèmes de spasme ou de douleur neuropathique ;
- VIH avec problèmes anorexiques ou douleurs neuropathiques ;
- arthrite rhumatoïde (AR): cas pour lesquels le traitement traditionnel ne fonctionne pas;
- épilepsie.

À la suite de la révision des composantes du régime d'assurance, la modification quant à l'exonération des primes en assurance maladie et en assurance soins dentaires en cas d'invalidité est adoptée : l'exonération passe de 24 à 12 mois.

La RSA adopte l'ajout des remboursements des consultations avec un psychoéducateur dans le regroupement des professionnels en santé psychologique pour les modules B et C.



Depuis l'entrée en vigueur de l'adhésion obligatoire à l'assurance invalidité de longue durée à la signature du quatrième contrat annuel à temps complet, le CFARR a reçu des commentaires des syndicats concernant les difficultés d'application de cette adhésion. Par exemple, quelques employeurs ont du mal à assurer le suivi des contrats des précaires. Des syndicats ont dû intervenir pour que cette clause soit respectée. Aussi, dans certains milieux, des enseignants et des enseignants doivent cumuler plusieurs années avant d'obtenir le quatrième contrat annuel. La RSA adopte donc une modification au contrat qui remplace le quatrième contrat annuel par trois années d'ancienneté pour l'adhésion obligatoire à l'assurance invalidité de longue durée.

Renouvellement 2021

En assurance soins dentaires, les conditions de participation à l'option 2 sont modifiées en permettant aux adhérents du module B de choisir cette option tout comme ceux du module C.

En assurance maladie, la substitution générique des médicaments originaux est instaurée depuis 2017, mais l'assureur s'est rendu compte que cette pratique n'était pas appliquée aux médicaments hors de la liste RAMQ. La RSA accepte de modifier le contrat à cet effet.

La RSA adopte une modification proposée par l'assureur afin d'uniformiser les textes des différents contrats gérés par le fournisseur informatique *Telus Santé*: « Les frais de location ou d'achat, si ce dernier mode est plus économique, pour un fauteuil roulant, un poumon d'acier et pour tout équipement thérapeutique, incluant l'achat de couches pour incontinence, de sondes, de cathéters et d'autres articles hygiéniques du même genre devenus nécessaires à la suite de la perte totale et irrécouvrable de la fonction vésicale ou intestinale. »

L'assureur a informé le CFARR que le fournisseur *Telus Santé* ajoutera sans frais l'appareil Dexcom glycémie en continu dans la catégorie des pompes à insuline à partir du 1^{er} janvier 2021. Le remboursement maximal sera de 6000 \$ par période de 60 mois.

La RSA a adopté le retrait de la restriction de l'infection occupationnelle du VIH dans la protection maladies graves. Au départ, l'assureur était réticent à supprimer cette notion puisque, selon lui, cette restriction visait à adopter des comportements responsables. Le CFARR, n'étant pas d'accord avec cette position, a insisté. La modification ne sera pas rétroactive : seules les personnes qui ont obtenu un nouveau diagnostic de VIH, peu importe la source de contamination, pourront obtenir la prestation.

Le CFARR a traité comme cas particulier une demande de remboursement de la prothèse *Lyric*, qui nécessite un changement de pile tous les deux mois. Le cout total est de 1650 \$ par année. Après un peu plus d'un an, le remboursement de 2000 \$ pour 36 mois est atteint. L'adhérent doit donc payer un peu plus de 2500 \$ jusqu'à l'épuisement du délai pour obtenir à nouveau un remboursement. Pour répondre



à ce besoin et pour éviter de traiter d'autres cas particuliers, la RSA adopte la proposition de modifier la limitation liée à l'achat des prothèses auditives pour un remboursement maximal de 2000 \$ par période de 12 mois jusqu'à concurrence de 1000 \$ par prothèse.

L'évolution du coût des primes des cinq derniers renouvellements est la suivante :

	2017	2018	2019	2020	2021
Assurance maladie	A + 2,9 % B + 5,3 % C + 5,8 %	+0%	A + 0,85 % B + 8,11 % C + 8,86 %	A + 5,80 % B + 6,05 % C + 6,05 %	+ 15,15 % + congé de primes de 50 % Augmentation effective de 7,65 %
Assurance soins dentaires	- 5 %	+0%	+0%	+ 0 %	+ 1 % + congé de primes équivalent à l'augmentation Aucune augmentation effective
Assurance vie de base	- 20 %	+0%	+0%	- 15 % + congé de primes de 50 %	- 4,2 % + congé de primes de 50 %
Assurance salaire de courte durée	- 10 %	+0%	+0%	+ 2,5 %	- 3 %
Assurance salaire de longue durée	- 9,9 %	+0%	+0%	+ 2,5 %	- 2,5 %

La police d'assurance des personnes retraitées

Rappelons d'abord que, depuis le 12 juillet 2016, la FNEEQ n'est plus copreneuse avec l'AREF (Association des retraitées et retraités de l'enseignement de la FNEEQ) des contrats d'assurance maladie et d'assurance vie des personnes retraitées. Cet important changement avait permis à l'AREF d'offrir à toutes les personnes retraitées de l'enseignement, quel que soit leur âge, une police d'assurance maladie excluant les médicaments que la RAMQ couvre habituellement.



Toutefois, le CFARR continue de déléguer une personne afin de maintenir la présence de la fédération auprès du comité des assurances de l'AREF et ainsi assurer la transmission de l'information aux futures personnes retraitées de la FNEEQ. Deux membres du CFARR se sont partagé la participation à une douzaine de réunions portant sur les modifications à apporter aux contrats d'assurance et sur leur renouvellement. De plus, un membre du CFARR a participé à la dernière assemblée générale annuelle de l'AREF, qui a eu lieu au mois de mai 2019, celle de 2020 ayant été annulée en raison de la pandémie de COVID-19 et celle de 2021 ayant été reportée à l'automne 2021. Soulignons que cette instance procède notamment à l'élection des membres du comité exécutif de l'AREF et des membres de ses autres comités, incluant celui des assurances de l'AREF. Il est à noter que ce dernier fait appel aux services du même actuaire que le CFARR, ce qui facilite encore plus les échanges entre les deux organisations. Le CFARR et l'AREF ont d'ailleurs dû réfléchir ensemble pour déterminer la façon de baliser l'assurance voyage dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Projet de modification à la structure tarifaire

En septembre 2018, la Réunion des syndicats adhérant à la police d'assurance 1008-1010 (RSA) adopte une recommandation mandatant le CFARR afin d'entreprendre des démarches pour réviser toutes les composantes du régime d'assurance (assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance vie, assurance invalidité) en fonction des trois modules et soumettre les conclusions de son analyse à la RSA de la rentrée 2019. Cette recommandation est adoptée en considérant que la dernière révision du régime d'assurance date de 2013 et qu'un nombre important de propositions de modifications au contrat ont été transmises par les syndicats adhérents au cours des deux années précédentes.

En mai 2019, l'actuaire qui conseille le CFARR présente au comité une comparaison entre notre police et quatre autres polices d'assurance collective : celles de la FEC-CSQ, de la FAE, du SPGQ et de la FIQ. Il présente aussi ses constats et des actions potentielles pour chacune des protections. Considérant l'ampleur de la tâche et le court délai avant la tenue de la RSA, le CFARR prend la décision de ne soumettre que les protections en assurance maladie et soins dentaires à la RSA 2019 et de reporter l'analyse des autres protections à la RSA 2020.

En septembre 2019, la RSA adopte donc une recommandation à l'effet de transmettre aux syndicats, au mois de janvier 2020, des scénarios d'ajustements de la structure tarifaire ainsi que leurs impacts sur les taux de primes (de chaque module et de chaque type de protection) afin de prendre une décision lors de la RSA de l'automne 2020. Dans le respect de celle-ci, le CFARR présente ses recommandations en marge de la formation sur les assurances de janvier 2020 en vue d'une adoption par les syndicats adhérents à la suite de la RSA 2020.



La pandémie étant venue tout chambouler à compter de mars 2020, la RSA, à la suite d'une recommandation du CFARR, a pris la décision, en septembre 2020, de poursuivre cette consultation durant l'année 2020-2021 en vue d'une adoption à l'automne 2021. Lors de la même réunion, le CFARR a soumis ses recommandations concernant les modifications potentielles en assurance vie et en assurance invalidité de longue durée et la RSA a lancé la consultation sur celles-ci, toujours en visant une adoption à l'automne 2021. Le CFARR a préparé des outils d'information et se rend disponible pour en faire la présentation dans les assemblées locales.

Le CFARR a participé à quelques assemblées de consultation dans les syndicats et cette consultation se poursuivra jusqu'à la RSA de septembre 2021, qui fera ses recommandations finales aux syndicats pour adoption en vue du renouvellement 2022.

Le RREGOP

Les changements au régime de retraite des employées et employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) découlant de la négociation 2015 se sont appliqués au 1^{er} juillet 2019 et au 1^{er} juillet 2020.

Depuis le 1^{er} juillet 2019, pour être admissible à une rente du RREGOP sans réduction, il faut satisfaire à l'une des situations suivantes :

- être âgé de 61 ans et plus ;
- être âgé de 60 ans et compter 30 ans de service aux fins d'admissibilité (la somme du service aux fins d'admissibilité et l'âge de la personne à partir de 60 ans doit être au moins égale à 90) ;
- compter 35 ans de service aux fins d'admissibilité.

Depuis le 1^{er} juillet 2020, la réduction de la rente est passée de 4 % à 6 % par année d'anticipation. Ce taux était de 6 % avant les mesures incitatives de départ à la retraite des employés de l'État mises en place en 1998.

Enfin, le 1^{er} janvier 2017, le nombre maximum d'années de service cotisable est passé de 38 à 40 ans.

Les membres du CFARR se sont déplacés à plusieurs reprises dans les établissements au cours du mandat pour donner localement la formation sur le RREGOP aux membres. À l'automne 2020 et à l'hiver 2021, le CFARR a organisé trois formations en visioconférence. Celles-ci ont été très populaires, environ 750 personnes s'y étant inscrites.

Les versions française et anglaise du Guide sur la retraite ont été mises à jour.



Objectifs 2018-2021	Échéancier/responsables	Réalisation
Révision de l'annexe I sur l'adhésion des chargées et chargés de cours des cégeps	Hiver 2021 Ariane Robitaille et Luc Vandal	Proposition de modification de l'annexe à la RSA de septembre 2021 (en cours)
Mise à jour de la partie du Guide de gestion portant sur le CFARR et la RSA en y ajoutant, notamment, des règles de fonctionnement	Automne 2018 - Hiver 2019 Caroline Quesnel et tous les membres du comité	Adoption des règles de fonctionnement à la RSA par le bureau fédéral en avril 2021
Rôle conseil sur la retraite	Tout au long du mandat Tous les membres du comité	Ajout de trois sessions de formation RREGOP multisyndicats en visioconférence en novembre 2020 ainsi qu'en février et mars 2021
Veille sur l'émergence de nouveaux traitements, particulièrement hors RAMQ	Tout au long du mandat Tous les membres du comité	Information régulièrement transmise lors des réunions du CFARR
Suivi, avec l'AREF, de la mise en place de la nouvelle police des retraitées et retraités	Tout au long du mandat Caroline Leblond et Luc Vandal	Présence d'un membre du CFARR lors des réunions du comité des assurances de l'AREF
Réflexion, en collaboration avec La Capitale, sur des modalités pour accueillir les syndicats des regroupements université et privé	Tout au long du mandat Caroline Quesnel Yves Deslauriers Daniel Carrier	Accueil d'un nouveau syndicat : Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'Institut de l'hôtellerie et du tourisme du Québec (ITHQ) à l'automne 2020



Objectifs 2018-2021	Échéancier/responsables	Réalisation
		Projet d'intégration des chargées et chargés de cours du réseau de l'Université du Québec, en cours (échéance janvier 2022)
Collaboration avec le comité santé et sécurité au travail dans le dossier des retours au travail après une invalidité	Caroline Quesnel et les membres du comité	Projet non réalisé en raison de la pandémie
Mise à jour de la documentation, du site Internet et des sessions de formation sur les assurances et la retraite	Tout au long du mandat Daniel Légaré et tous les membres du comité	Documents constamment mis à jour Traduction de la formation RREGOP en anglais pour les membres des syndicats

Perspectives 2021-2024

- Finaliser l'intégration des chargées et chargés de cours du réseau de l'Université du Québec à la police d'assurances de la FNEEQ et à la RSA;
- Poursuivre les échanges avec le comité diversité sexuelle et pluralité des genres sur les modifications lexicales inclusives à apporter au contrat d'assurance et sur les besoins médicaux des personnes trans;
- Approfondir les scénarios d'économies potentielles liées au dossier des médicaments de maintien et proposer à la RSA une campagne de sensibilisation auprès des adhérentes et des adhérents;
- Collaborer avec le comité santé et sécurité au travail dans le dossier des retours au travail après une invalidité;
- Jouer un rôle conseil sur la retraite;
- Poursuivre la collaboration avec l'AREF;
- Tenir à jour la documentation, le site Internet et les sessions de formation sur les assurances et la retraite.



Activités du CFARR de juin 2018 à mars 2021

- 1. Nombre de réunions du comité : 31
- 2. RSA:
 - 20 et 21 septembre 2018
 - 19 et 20 septembre 2019
 - 17 et 18 septembre 2020 (en visioconférence)
- 3. Communiqués INFO ASSURANCE transmis aux syndicats :
 - 29 octobre 2020 COVID-19 Assurance voyage et annulation de voyage
 - 19 octobre 2020 Renouvèlement 2021
 - 28 mai 2020 Covid-19 Services offerts par *La Capitale*
 - 20 mai 2020 Réduction sur les primes de soins dentaires
 - 15 avril 2020 Informations diverses et COVID-19
 - 14 février 2020 Informations diverses et Guide sur la retraite
 - 15 octobre 2019 Renouvèlement 2020
 - 15 mai 2019 Assurance invalidité de longue durée obligatoire
 - 15 novembre 2018 Renouvèlement 2019 Enseignants permanents en 2001 Adhésion possible à la garantie d'assurance invalidité de longue durée
 - 23 octobre 2018 Renouvèlement 2019
- 4. Sessions de formation sur la retraite
 - 4.1 Auprès des responsables locaux

Dates des quatre formations :

- 17 et 18 janvier 2019 (48 inscrits)
- 7 et 8 janvier 2021 (53 inscrits, en visioconférence)
- 4.2 Multisyndicats, en visioconférence

Dates des trois formations :

- 23 novembre 2020 (290 inscrits)
- 23 février 2021 (cégeps 414 inscrits)
- 9 mars 2021 (privé 53 inscrits)
- 5. Sessions de formation sur les assurances collectives
 - 5.1 Auprès des responsables locaux

Dates de la formation : 23 et 24 janvier 2020 (48 inscrits)

5.2 Syndicats locaux

Date des formations :

- 26 octobre 2020 (ITHQ)
- 22 mars 2020 (Collège Champagneur)



BILAN DU COMITÉ DIVERSITÉ SEXUELLE ET PLURALITÉ DES GENRES

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Dominique Dubuc (Cégep de Sherbrooke) ;

Éric Kirouac (Collège Garneau);

Hélène Belley (UQAM);

Responsables politiques : Vice-présidence responsable du regroupement cégep :

Josée Chevalier (jusqu'en février 2019), puis Yves de Repentigny;

Personnes salariées en appui : Sylvie Patenaude, employée de bureau ;

Isabelle Proulx, employée de bureau ;

Jean Grenier, conseiller syndical (jusqu'en septembre 2020).

AXE 1 Éducation et sensibilisation	Échéancier	Réalisations
Élaborer et offrir, dans différents formats, des formations destinées au personnel enseignant	Mai 2020	« Deux sexes, deux genres Vraiment ? », formation pour les profs de biologie donnée par Dominique Dubuc à l'AESTQ au printemps 2019 « Entre obligation juridique, responsabilité pédagogique et liberté d'expression », conférence de Rachida Azdouz au conseil fédéral de décembre 2019
		Présentation d'Éric Kirouac à de futures et futurs enseignants du certificat en enseignement collégial de l'Université Laval en octobre 2020 « Diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : de l'inclusion des personnes à l'intégration de compétences et de contenus dans les



AXE 1 Éducation et sensibilisation	Échéancier	Réalisations
		programmes », texte de Dominique Dubuc paru en octobre 2020 dans le bulletin du Centre de documentation collégiale (CDC)
Entamer une réflexion sur des enjeux liés à l'intersectionnalité	Mai 2021	Présence d'Yves de Repentigny au dévoilement des résultats de l'enquête PIÈCES (VIOLENCES SEXUELLES EN MILIEU COLLÉGIAL AU QUÉBEC) en octobre 2020
		Participation d'Éric Kirouac au colloque Futur de la diversité de l'ENAP en décembre 2019
		Participation de Dominique Dubuc à une formation de l'Institut pour la santé des minorités sexuelles et de genre : Vers une approche globale pour la santé et le bien-être des personnes transgenres, non-binaires et créatives dans le genre
		Réunion de concertation avec le comité femmes de la FNEEQ pendant le conseil fédéral de décembre 2019
		Projet de réunions de concertation avec les comités précarité et IDRSTE de la FNEEQ (mis sur pause en raison de la pandémie)



AXE 2 Mesures concrètes pour faire en sorte que nos milieux éducatifs soient exempts d'homophobie et de transphobie	Échéancier	Réalisations
Développer un réseau de personnes répondantes locales	Durant tout le mandat	Invitation de la fédération à nommer une personne répondante locale à l'automne 2019 avec relance autour du conseil fédéral de décembre 2019 (en date de janvier 2021, 21 syndicats l'ont fait.)
		Distribution du guide sur le personnel de la Table de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation aux syndicats au conseil fédéral de décembre 2019
Amorcer un état des lieux sur l'intégration, dans les curriculums scolaires, collégiaux et universitaires, des concepts, notions et connaissances relatifs à la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle	Mai 2020	« La diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : de l'inclusion des personnes à l'intégration de compétences et de contenus dans les programmes », conférence de Dominique Dubuc à l'AQPC en juin 2019



AXE 3 Actions politiques	Échéancier	Réalisations
S'assurer d'une visibilité lors des instances de la fédération	Durant tout le mandat	Kiosque au conseil fédéral de décembre 2019
		Conférence de Rachida Azdouz au conseil fédéral de décembre 2019
Créer des outils de visibilité en vue de la participation de la Fédération à divers événements régionaux, nationaux et	Durant tout le mandat	Amorce de la réflexion sur la création d'un foulard tubulaire (« buff ») ou d'un bandana (mise en veilleuse en raison de la pandémie)
internationaux		Projet pilote de la mise en place de trois micros (H, F, NB) lors du conseil fédéral de décembre 2019 (à l'initiative du comité femmes)
S'assurer du caractère inclusif des documents officiels de la FNEEQ	Avril 2022	Préparation de l'analyse des différentes sections du site Internet de la FNEEQ (mise en veilleuse en raison de la pandémie)
		Rencontre avec le CFARR concernant l'écriture inclusive dans le contrat avec La Capitale ainsi que sur l'intégration de certaines protection (ex. traitements médicaux d'affirmation du genre) à l'automne 2019
Analyser les conventions collectives dans le cadre de leur renouvellement afin de les rendre inclusives	Durant tout le mandat	Rencontres avec le comité de négociation de la FNEEQ (automne 2019) et le CCSPP (en collaboration avec le comité confédéral, hiver 2019)



AXE 3 Actions politiques	Échéancier	Réalisations
		Demandes sur une écriture inclusive dans les cahiers de demandes de tables sectorielles et centrales (octobre 2019) Collection des dates de fin des conventions collectives des regroupements université et privé afin de pouvoir relancer les personnes conseillères et les responsables politiques des regroupements (octobre 2019)
Effectuer une veille relative aux attaques contre les droits humains, particulièrement ceux des minorités sexuelles et de genre	Durant tout le mandat	Participation aux défilés de la Fierté

AXE 4 Concertation et action aux niveaux national et international	Échéancier	Réalisations
Coopérer avec divers organismes	Durant tout le mandat	Projet RIIPSO: réalisation de la formation à l'intention des directions de cégep (Dominique Dubuc) - première formation donnée le 13 mars 2020



AXE 4 Concertation et action aux niveaux national et international	Échéancier	Réalisations
		Participation aux réunions de la Table de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation
		Présentation à la Table de lutte du document PowerPoint « Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail - Guide pour les employeurs et les syndicats »
		Présence de Dominique Dubuc à titre de représentante de la Table de lutte au Comité de mobilisation des connaissances du SAVIE-LGBT
Inciter les syndicats locaux à organiser des activités pour souligner la Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie	Le 17 mai de chaque année (le 17 avril dans les cégeps)	Communiqué FNEEQ le 17 mai chaque année Kiosques locaux en 2019

1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE

La pandémie, en raison de la surcharge de travail qu'elle a occasionnée pour toutes et tous les membres du comité, est venue couper court à la réalisation de certains projets.

En outre, nous avons travaillé à effectifs réduits (deux membres et la personne responsable politique) pendant tout le mandat, notamment parce que le poste réservé au regroupement privé n'a pu être comblé malgré plusieurs appels. Évidemment, cette situation a entraîné une réduction de la quantité de travail pouvant être abattue et a eu un impact sur la réalisation des mandats que le comité s'était fixé.



Malgré ces conditions vraiment moins qu'optimales, le comité considère que son mandat s'est avéré somme toute très productif, entre autres choses grâce à la belle synergie entre ses membres, surtout en à peine un demi-mandat et dans un contexte où la négociation de la convention collective des enseignantes et enseignants de cégeps ainsi que la lutte pour des conditions de travail acceptables en temps de COVID ont occupé beaucoup de place.

Le comité a apprécié la belle collaboration qui s'est mise en place avec le comité femmes de même que les échanges d'idées avec celui-ci. Il s'agit d'une pratique à poursuivre et à étendre aux autres comités de manière à mieux se saisir des différents enjeux dans une perspective intersectionnelle.

Concernant la réécriture des conventions pour les rendre plus inclusives, nous avons senti une réelle ouverture et une grande adhésion de la part du comité de négociation et de mobilisation du regroupement cégep, qui débouchent sur des résultats concrets. Il en va de même en ce qui a trait au comité fédéral des assurances et des régimes de retraite (CFARR). On sent vraiment que la préoccupation à l'égard de l'inclusion des minorités sexuelles et de genre est partagée de manière généralisée au sein de la FNEEQ et de la CSN.

Le mandat 2018-2021 a permis au comité diversité sexuelle et pluralité des genres d'être visible à l'externe. Pensons, par exemple, à la participation d'une de ses membres au projet RIIPSO et au Comité de mobilisation des connaissances du SAVIE-LGBT tout comme à la présence de la fédération à la Table de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.

2. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

Pour le prochain mandat 2021-2024, les membres du comité diversité sexuelle et pluralité des genres proposent :

- De développer un véritable outil d'analyse des conventions collectives quant à leur caractère inclusif;
- De consolider le réseau de répondantes et répondants et les comités locaux ;
- De poursuivre et bonifier l'implication du comité aux niveaux national et international ;
- De continuer la diffusion des guides pour les établissements d'enseignement produits par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation;
- D'étendre le travail d'éducation et de sensibilisation aux réalités relatives à la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle pour que ses effets se fassent sentir non seulement auprès des membres des syndicats de la FNEEQ, mais également au sein des communautés



scolaires, collégiales ou universitaires dans leur ensemble (élèves, étudiantes et étudiants, directions, autres catégories de personnel, etc.).

3. CONCLUSION

L'actualité nous montre bien qu'en 2020, il est plus que temps de prendre en considération les réalités et le bien-être de l'ensemble de la population, ce qui comprend les personnes des minorités sexuelles et de genre, tout en demeurant sensibles à l'intersectionnalité des discriminations. Il s'avère donc important de développer des collaborations pour permettre de combattre encore plus efficacement et de manière plus intégrée les racines des oppressions systémiques. Ce travail pourra, bien sûr, s'effectuer en concertation avec les autres comités fédéraux de la FNEEQ, mais il faudra également chercher à établir des partenariats avec d'autres organisations à l'intérieur de la CSN, dans le reste du monde syndical, dans le domaine de l'éducation ainsi que dans le secteur communautaire.

L'effervescence constatée aujourd'hui nous indique qu'il reste encore beaucoup de pain sur la planche avant d'atteindre la pleine égalité de toutes et de tous en droits et en dignité, mais elle nous fait aussi envisager l'avenir avec optimisme, entre autres choses quand on voit l'ouverture à la diversité et le militantisme des générations montantes. Par ailleurs, le récent débat sur la liberté académique laisse présager la nécessité d'engager des dialogues afin d'éviter que des membres du corps enseignant cèdent à la tentation de ne plus parler de réalités comme celles des personnes LGBTQI2SNBA+ de crainte de heurter la sensibilité d'autres groupes (par exemple celle de communautés religieuses). Comme l'a rappelé avec justesse le bureau fédéral de la FNEEQ dans la déclaration qu'il a adoptée lors de sa réunion des 12 et 13 novembre 2020, « [e]n éveillant les consciences et en développant l'esprit critique, la classe peut devenir un des lieux de lutte contre toutes les formes de discrimination. »

Enfin, la crise engendrée par la pandémie frappe de façon disproportionnée les populations vulnérables, dont les personnes des minorités sexuelles et de genre (isolement, accès aux soins, etc.). De plus, ce contexte a créé un terreau fertile pour la montée de la droite à l'échelle mondiale et de nombreux reculs peuvent ainsi être constatés sur le plan des droits humains. Ces éléments devraient nourrir les réflexions et les gestes du comité dans un prochain mandat.



BILAN DU COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ

INTRODUCTION

Le dernier congrès de la FNEEQ s'est tenu à Sherbrooke en mai 2018 sous le thème « Élargir l'horizon des possibles ». À l'instar des congrès précédents, ce dernier a été généreux quant aux mandats confiés au comité école et société. En plus de la situation pandémique de COVID 19 qui a complètement chamboulé notre pratique professionnelle (pour ne nommer que celle-là), plusieurs autres instances fédérales sont venues préciser ou ajouter des mandats, suivant l'évolution des conjonctures et préoccupations des syndicats membres. Il est important de rappeler que le rôle principal du comité est d'alimenter les réflexions de la fédération sur les grands enjeux qui traversent le monde de l'éducation. Pour ce faire, cinq personnes militantes (deux du regroupement cégep, une du regroupement université, une du regroupement privé et une de toute provenance) sont libérées à temps partiel afin de se dédier à la recherche, à la rédaction de documents de réflexion et à l'animation de débats collectifs. Le comité reçoit ses mandats des instances fédérales et du comité exécutif :

L'essentiel des travaux du comité consiste en la préparation de documents présentés aux réunions du conseil fédéral ou aux instances des regroupements, ainsi que de mémoires déposés lors de consultations publiques du gouvernement ou des différents organismes gouvernementaux. Le comité publie aussi une chronique mensuelle au bénéfice des journaux locaux des syndicats. Enfin, différents sujets sur des enjeux de société et d'éducation font l'objet de travaux de la part du comité, sous forme de dossiers d'appui aux interventions ou à l'occasion de campagnes de la fédération¹³.

Sa principale mission est de contribuer au développement des multiples positions que prend notre fédération, dans ses instances et sur la place publique. Il prépare les avis destinés aux diverses organisations (comme le Conseil supérieur de l'éducation), au gouvernement, etc. Le comité école et société vient en appui à la prise de positions politiques ou idéologiques et contribue aussi au maintien et à l'animation de la vie syndicale de la FNEEQ (notamment par le biais de la présentation, lors de diverses instances, des documents qu'il produit) et des syndicats tout en développant une pensée critique face aux enjeux en question.

¹³ Présentation du comité école et société sur le site Internet de la FNEEQ : http://fneeq.qc.ca/fr/ecole_societe-737/.



MANDATS 2018-2021 ET COMPOSITION DU COMITÉ

La conduite du comité école et société (CÉS) s'est faite sous la responsabilité politique de Richard Bousquet, vice-président responsable du regroupement université, avec la contribution de Léandre Lapointe pour le dossier Éthique et culture religieuse (ECR) et Benoît Lacoursière pour le dossier sur la liberté académique.

Pendant le mandat 2018-2021, le comité école et société était composé de :

- Claudine Beaupré (Campus Notre-Dame-de-Foy, 2018-2019 et 2019-2020) remplacée par Sylvain Larose (Collège de Montréal, 2020-2021), poste réservé au regroupement privé;
- Madeleine Ferland (Collège Montmorency), poste réservé au regroupement cégep;
- Isabelle Pontbriand (Collège Lionel-Groulx), poste réservé au regroupement cégep;
- Ricardo Peñafiel (UQAM), poste réservé au regroupement université;
- Michaël Séguin (Université de Montréal) a occupé le poste de toute provenance jusqu'en juin 2019 et a été remplacé par Ann Comtois (Collège de Maisonneuve) élue lors du conseil fédéral de décembre 2019.

La conseillère syndicale associée au comité était Selma Skalli ; les employées de bureau Jocelyne Asselin, pour la révision et l'édition des documents, et Joanie Bolduc, pour la convocation des réunions, ont également contribué à nos travaux. Nous tenons à remercier les autres membres de l'équipe de la FNEEQ, des coordinations des regroupements et des militantes et militants libérés du regroupement cégep qui ont participé à certains travaux spécifiques du comité.

Plusieurs dossiers ont été confiés au comité. Voici, dans le Tableau 1, la liste des mandats attribués par les diverses instances (congrès de 2018, divers conseils fédéraux ou le bureau fédéral) ou par le comité exécutif de la FNEEQ :



Tableau 1. Récapitulatif des mandats attribués au comité école et société pour la période 2018-2021 ou poursuivis dans la même période

Numéro du mandat	Objet du mandat	État d'avancement du dossier
BF6 / 2015-2018 Issu du congrès 2015 et adopté au conseil fédéral des 18 et 19 novembre 2015 et du conseil fédéral de décembre 2016	Que le comité école et société de la FNEEQ produise une réflexion sur les dossiers à caractère sexuel dans le milieu de l'enseignement (notamment les relations sexuelles entre les enseignantes ou les enseignants et les étudiantes ou les étudiants). Que le comité école et société, en collaboration avec le comité femmes et le comité orientations et identités sexuelles, complète sa réflexion [sur les dossiers à caractère sexuel] afin d'éclairer toutes les dimensions de la question.	Complété Document: Réflexions sur les dossiers à caractère sexuel en enseignement supérieur – Pour la suite d'un monde plus égalitaire, adopté au bureau fédéral du 12 octobre 2018.
BF7 / 2015-2018 Adopté au congrès 2015	Que la FNEEQ élabore sa réflexion sur la formation des maîtres dans le but de développer une position à ce sujet.	Complété Document: La formation des maîtres au Québec – Enjeux et débats, adopté au conseil fédéral des 5, 6 et 7 décembre 2018.
Conseil fédéral des 25 et 26 mai 2016	En lien avec la présentation du modèle dual allemand : Que la FNEEQ fasse un suivi étroit de tout projet susceptible de changer l'équilibre actuel des responsabilités en matière de formation pratique, [] documente la question des stages en entreprise (nature, nombre, liens avec l'enseignement, et autres problématiques), [] documente les causes relatives à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs visés.	Complété Réflexion sur les stages en enseignement réactualisée dans une section du dossier sur la formation des maîtres et dans la chronique 85.



Numéro du mandat	Objet du mandat	État d'avancement du dossier
4.2 / 2015-2018 Adopté au conseil fédéral des 6 et 7 décembre 2017	Que le comité école et société relance sa réflexion et mette à jour son analyse de la présence du privé dans les établissements d'enseignement en tenant compte, notamment, de la publicité commerciale, des fondations, de la formation sur mesure et de la sous-traitance.	Complété Document: Partenariats et place de l'entreprise privée dans l'éducation, soumis au congrès de juin 2021 pour adoption.
10.0 / 2015-2018 Adopté au conseil fédéral des 6 et 7 décembre 2017	Que le comité école et société fasse un résumé comparatif du financement universitaire selon différents modèles existants, en privilégiant ceux fondés sur la gratuité scolaire favorisant l'accessibilité en enseignement supérieur ailleurs dans le monde dans le but d'éclairer nos discussions lors du congrès de mai 2018 et qu'il analyse leurs impacts sur les conditions de travail.	À réactualiser
20.0 / 2015-2018 Adopté au conseil fédéral des 6 et 7 décembre 2017	État de la situation sur les enjeux du partenariat inter-établissements et du téléenseignement : De donner un mandat au comité école et société afin de documenter ces transformations de la pratique enseignante et que l'ensemble des données recueillies permette de dégager des principes, des balises et une stratégie d'action nationale face à ces transformations du monde de l'enseignement, que ceux-ci visent à maintenir le niveau des conditions de travail des enseignantes et des enseignants et la qualité de l'enseignement et faire de cet enjeu une question pour le congrès de mai 2018.	Volet « enseignement à distance » complété Rapport d'étape au conseil fédéral de décembre 2018 ; rapport final L'enseignement à distance : Enjeux pédagogiques, syndicaux et sociétaux au conseil fédéral de mai 2019. Volet « partenariats » complété Rapport d'étape au conseil fédéral de décembre 2019 ; rapport final Partenariats et place de l'entreprise privée dans l'éducation, soumis au congrès de juin 2021.



Numéro du mandat	Objet du mandat	État d'avancement du dossier
BF3 / 2018-2021 Adopté au congrès 2018	Que le comité école et société intègre à son analyse sur la présence du privé dans les établissements d'enseignement (mandat du conseil fédéral de décembre 2017) une réflexion sur les stratégies et les solutions locales pour contrer la sous-traitance.	Complété Abordé dans le dossier sur l'enseignement à distance et dans le dossier sur les partenariats et la place de l'entreprise privée dans l'éducation.
BF13 / 2018-2021 Issue du congrès 2018 et adoptée par le bureau fédéral les 11 et 12 octobre 2018	Que la FNEEQ en collaboration avec le comité école et société organise, au cours du mandat, au moins un colloque lors du Congrès de l'ACFAS sur un sujet pertinent de l'enseignement supérieur et important pour les membres de la FNEEQ.	Reporté en raison d'enjeux de calendrier et de la pandémie.
BF15 / 2018-2021 Issue du congrès 2018 et adoptée par le bureau fédéral les 11 et 12 octobre 2018	Que le comité école et société réalise, en collaboration avec les coordinations des regroupements, une étude sur l'impact de l'augmentation des cas de EHDAA, EESH et de EBP sur la tâche des enseignant-es dans les trois regroupements (en considérant notamment le rôle des enseignant-es dans leur encadrement, l'impact de leur intégration sur les conditions de travail, les défis pédagogiques qu'ils posent quant au respect de l'autonomie professionnelle et des compétences disciplinaires et pédagogiques).	Reporté en raison de l'ajout de mandats conjugué au contexte pandémique et à la diminution ponctuelle d'effectifs ¹⁴ au sein du comité.
Bureau fédéral des 11 et 12 octobre 2018	Considérant [] les travaux à faire par le comité école et société [], que la FNEEQ développe une position politique relative aux enjeux du partenariat interétablissements et du téléenseignement pour le conseil fédéral de décembre 2018.	Complété dans le cadre des dossiers sur l'enseignement à distance et sur les partenariats et la place du privé dans l'éducation.

 14 Une succession de congés de diverses natures ainsi qu'un départ à la retraite ont fait en sorte que le comité a dû fonctionner, par moments, en effectif réduit.



Numéro du mandat	Objet du mandat	État d'avancement du dossier
Comité exécutif de la FNEEQ Janvier 2020	Participer à la mission d'observation des droits humains au Chili initiée par une coalition de divers organismes dont le CISO.	Complété Un membre du comité école et société a été délégué pour participer à la mission d'observation des droits humains au Chili (tenue du 18 au 27 janvier 2020) et à la rédaction du rapport <i>Crise sociale et politique au Chili 2019-2020 - Des atteintes systématiques et généralisées aux droits humains</i> (juin 2020).
Comité exécutif de la FNEEQ Janvier 2020	Rédiger, en collaboration avec le regroupement privé, l'avis de la FNEEQ-CSN dans le cadre de la consultation du ministère de l'Éducation sur le cours Éthique et culture religieuse.	Complété Mémoire sur la révision du programme d'éthique et culture religieuse. Document présenté au bureau fédéral du 17 février 2020 ainsi qu'au conseil fédéral des 2, 3 et 4 décembre 2020.
Comité exécutif de la FNEEQ + Avril – mai 2020	Contribuer à la réflexion de la FNEEQ sur les enjeux de l'enseignement en mode non présentiel dans le contexte de la pandémie.	Complété Documents: L'enseignement au temps du coronavirus – Balises pour l'automne 2020 et L'enseignement au temps du coronavirus – Scénarios de l'enseignement à l'automne 2020 dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 (tous deux préparés en mai 2020).



Numéro du mandat	Objet du mandat	État d'avancement du dossier
Comité exécutif de la FNEEQ Octobre 2020	Contribuer à l'élaboration de la position de la FNEEQ dans le cadre de la consultation sur l'université québécoise du futur.	Complété L'exécutif de la FNEEQ a mis sur pied, en octobre 2020, un comité syndical spécial pour participer à la consultation sur l'Université québécoise du futur. Un des membres du comité a été délégué pour étayer cette réflexion qui a mené à la rédaction d'un mémoire.
Comité exécutif de la FNEEQ Décembre 2020	Contribuer, avec le comité exécutif et les coordinations des regroupements, à l'élaboration de la position de la FNEEQ dans le cadre du chantier sur la réussite.	Complété L'exécutif de la FNEEQ a mis sur pied, en décembre 2020, un comité syndical spécial pour participer au chantier sur La réussite en enseignement supérieur du MES. Un des membres du comité a été délégué pour étayer cette réflexion qui a mené à la rédaction d'un mémoire.
Bureau fédéral 26 novembre 2020 et Conseil fédéral 2 au 4 décembre 2020	Qu'en vue du congrès du mois de juin, le comité école et société de la FNEEQ produise une réflexion sur la liberté académique qui inclura les enjeux du racisme et de la discrimination systémiques ; [] Que le rapport du comité école et société vise à alimenter la réflexion de la FNEEQ et de ses membres sur lesdites questions, notamment dans leurs aspects pédagogiques, historiques, sociaux et juridiques, à favoriser le dialogue entre le personnel enseignant et les étudiantes et	En cours Rapport d'étape présenté au congrès de juin 2021.

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ



Numéro du mandat	Objet du mandat	État d'avancement du dossier
	étudiants, et à aider les syndicats membres dans leurs discussions et négociations avec les établissements d'enseignement [].	

BILAN 2018-2021

Le comité école et société a complété la majorité des mandats qui lui ont été attribués par le congrès de mai 2018, en plus d'achever des dossiers issus de précédents mandats. De plus, de nouveaux mandats plus pressants se sont ajoutés en cours de route, comme l'articulation du dossier sur l'enseignement à distance au contexte inédit de la pandémie de COVID-19 ou encore la participation à de nombreuses consultations (ECR, Université québécoise du futur, Réussite en enseignement supérieur, etc.). Malgré ces imprévus — qui nous ont contraints à reporter certains mandats, comme le colloque à l'ACFAS ou la réflexion sur « l'impact de l'augmentation des cas de EHDAA, EESH et de EBP sur la tâche des enseignant-es » —, le comité a joué pleinement son rôle.

Calendriers des rencontres et participation à divers événements

Avant le début de la pandémie, le comité s'est réuni en présence, à Montréal ou à Québec, à raison d'une fois par mois en moyenne, avec plusieurs périodes de pointe (parfois une réunion par semaine, en présence ou à distance). Évidemment, à partir de mars 2020, les réunions se sont tenues à distance, à une fréquence de parfois plus d'une réunion par semaine compte tenu des besoins de la fédération. Tout au long du mandat, les membres du comité estimaient important de participer à tous les événements organisés par la FNEEQ qui traitaient de sujets en lien avec leurs dossiers. Ainsi, les membres du comité ont participé aux réunions périodiques de leur regroupement respectif, réunions qui se sont évidemment multipliées vu les besoins suscités par le contexte d'enseignement en mode « non-présentiel ».

Outre la participation des membres du CÉS aux conseils fédéraux bisannuels de la FNEEQ, les membres ont été présentes et présents à divers ateliers, colloques ou forums pendant le mandat, dont voici un aperçu dans le Tableau 2 suivant.



Tableau 2. Participation du CÉS à des colloques, forums ou ateliers

Événements nationaux

- Conférence de l'IRIS, Pénurie de main-d'œuvre : les robots à la rescousse ?, par Julia Posca, le 26 août 2019, à Longueuil.
- Congrès de la Fédération des cégeps ("Oser la réussite"), les 30 et 31 octobre 2019, à Saint-Hyacinthe.
- Plusieurs ateliers en ligne dans le cadre de la Semaine de la formation à distance FADIO (18 au 22 février 2019, 17 au 21 février 2020 et 22 au 26 février 2021).
- Consultation d'enseignant-es du cours d'Éthique et culture religieuse (ECR), organisée par la FNEEQ, 22 janvier 2020.
- Participation au Forum des partenaires sur le programme ECR (Ministère de l'éducation),
 21 février 2020.
- Rendez-vous national sur les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur,
 24 février 2020, à Shawinigan.
- Dans le cadre de la mission québécoise d'observation des droits humains au Chili, participation à une douzaines de conférences, tables rondes et séminaires entre février et mars 2020 dans des universités et autres instances telles que le Conseil central du Montréal métropolitain.
- Consultation ministérielle sur le eCampus, 9 et 10 septembre 2020.
- Rendez-vous de la réussite 2020 au collégial Expériences de partenariats pour faciliter les transitions au postsecondaire, 30 octobre 2020.
- Rencontres de la Table des partenaires universitaires pour préparer des prises de positions communes autour des consultations sur l'Université québécoise du futur (plusieurs réunions en octobre et novembre 2020).
- Colloque de l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI),
 Comment aborder les sujets sensibles en classe ?, 21 et 22 janvier 2021.
- Formation continue à l'Université de Montréal, visioconférence La liberté d'expression des enseignants en classe: portée et limites, par Bruce Maxwell, professeur agrégé à la Faculté d'éducation de l'Université de Montréal, 10 avril 2021.



Événements internationaux

- Forum international sur plateforme numérique, en préparation du XIVe Congrès de la Coalition of contingent academic labor (COCAL; Coalition du personnel enseignant précaire en enseignement supérieur en français; samedi 26 septembre 2020): Un aperçu de l'enseignement supérieur et du travail universitaire en temps de pandémie de COVID-19 et de crise économique mondiale.
- Délégation de solidarité et d'observation des droits humains au Chili, 18 au 27 janvier 2020.
- Webinaire de l'Internationale de l'éducation sur la COVID-19, 8 avril 2020.

RECHERCHE ET RÉDACTION

Une très grande partie du travail du comité école et société consiste à préparer pour la FNEEQ des mémoires et des productions diverses couvrant l'aspect sociétal de l'éducation, dont voici un bref portrait :

- Réflexions sur les dossiers à caractère sexuel en enseignement supérieur Pour la suite d'un monde plus égalitaire
 - Document adopté par le bureau fédéral du 12 octobre 2018.
- <u>La formation des maîtres au Québec Enjeux et débats</u>

 Document présenté au conseil fédéral des 5, 6 et 7 décembre 2018.
- <u>L'enseignement à distance : Enjeux pédagogiques, syndicaux et sociétaux</u>
 Document présenté au conseil fédéral des 1^{er}, 2 et 3 mai 2019.
- L'enseignement au temps du coronavirus : balises pour l'automne 2020 Document présenté au bureau fédéral du 8 mai 2020.
- L'enseignement au temps du coronavirus : Scénarios de l'enseignement à l'automne 2020 dans le contexte de la pandémie de la COVID-19
 - Document présenté au bureau fédéral du 8 mai 2020.
- Mémoire sur la révision du programme d'éthique et culture religieuse
 Document présenté au bureau fédéral du 17 février 2020 ainsi qu'au conseil fédéral des 2, 3 et 4 décembre 2020.
- Collaboration au mémoire de la FNEEQ sur le document du groupe de travail sur l'Université du futur
 Document présenté au conseil fédéral des 2, 3 et 4 décembre 2020.



- Collaboration au mémoire de la FNEEQ sur le Chantier de la réussite en enseignement supérieur
 Document présenté au bureau fédéral de la FNEEQ-CSN du 18 février 2021.
- Les partenariats et la place de l'entreprise privée dans l'éducation
 Document présenté au congrès de la FNEEQ-CSN du 1^{er} au 4 juin 2021.
- Rapport d'étape relatif au mandat de « réflexion sur la liberté académique qui inclura les enjeux du racisme et de la discrimination systémiques »

Document présenté au congrès de la FNEEQ-CSN du 1^{er} au 4 juin 2021.

AUTRES PUBLICATIONS

Chroniques du comité école et société (publications en ligne)

Il faut noter que, considérant la situation d'urgence pandémique, l'adaptation en mode télétravail, le travail en effectif réduit à quelques reprises pendant le mandat ainsi que les nombreux mandats rajoutés en cours de route, les chroniques ont été moins régulières que d'habitude. Cela n'a pas empêché le comité de se pencher sur plusieurs questions ayant trait à des sujets d'actualité dans ses chroniques pendant le mandat 2018-2021. De multiples sujets ont été abordés avec un regard critique. Le comité cherche constamment à accroître l'impact de ses chroniques qui visent, entre autres, à sensibiliser et mobiliser les membres des syndicats. Il a été notamment proposé d'envoyer systématiquement les chroniques aux vice-présidences aux communications de chaque syndicat membre et d'organiser des rencontres avec ces vice-présidences pour établir un mode simple et efficace de circulation des informations. Notons par ailleurs que, depuis juin 2020, les chroniques du comité école et société sont également offertes en version « balado ».

CHRONIQUES

<u>Chronique 84 – Ecole inclusive : idéal ou nouveau mirage ?</u>	14 février 2019
Chronique 85 – La nécessaire rémunération des stages	28 mars 2019
Chronique 86 – Grève climatique!	11 septembre 2019
Chronique 87 – Crise généralisée au Chili	11 mars 2020
Chronique 88 – Chronique d'un (dé)confinement annoncé	2 juin 2020
Chronique 89 – « Pas de cours! Pas de profs! Pas de notes! » 42 Québec et dérives idéologiques du gouvernement	28 août 2020
Chronique 90 – Une rentrée « exceptionnelle » – De l'état d'urgence au marathon épidémique	17 septembre 2020
Chronique 91 – Enseignement comodal : le mirage du « 2 en 1 »	1 ^{er} mars 2021



PERSPECTIVES

Le mandat 2018-2021 se termine dans un contexte de grande incertitude quant à l'avenir du système d'éducation. L'implantation forcée à grande échelle d'un enseignement à distance d'appoint et de difficiles conditions d'enseignement en présence, sans les ressources financières nécessaires, a induit une pression intenable auprès du corps enseignant. Cet enseignement en temps de pandémie qui a réduit à peau de chagrin les contacts humains a également généré beaucoup de détresse autant chez le personnel enseignant que chez les élèves et les étudiantes et étudiants. Il n'est plus à démontrer que le mode « à distance » doit être réservé aux situations de réels problèmes d'accessibilité, pour des étudiantes et des étudiants motivés et autonomes. Or, les décideurs et gestionnaires continuent de prioriser le duo « virage numérique » et « marchandisation de l'éducation » sur la qualité, y ajoutant même celles de l'intelligence artificielle, alors que c'est plus que jamais à l'authenticité d'une relation prof-élève incarnée que nous devons revenir dès que possible. La pandémie a accentué les inégalités sociales et le système d'éducation aura besoin d'investissements massifs pour relever le défi d'une école dédiée à l'émancipation de l'ensemble des élèves ainsi que des étudiantes et des étudiants. Or, au moment d'écrire ces lignes, alors que la négociation en vue du renouvellement des conventions collectives du secteur public piétine, il y a fort à craindre que le prochain budget caquiste adoptera des mesures d'austérité.

Par ailleurs, le confinement n'a en rien freiné l'intrusion du privé en enseignement et les manifestations de la marchandisation de l'éducation (pensons notamment aux récentes dérives relatives à la marchandisation des étudiantes et étudiants internationaux ou à la multiplication des formations courtes trop arrimées aux besoins des entreprises). Au moment où nous nous apprêtons à adopter des recommandations en lien avec les partenariats et la place du privé en éducation, ces enjeux risquent de nous préoccuper encore au cours du prochain mandat. Il faudra demeurer vigilantes et vigilants quant aux nombreuses attaques à notre autonomie professionnelle et trouver une façon d'imposer un retour à une reconnaissance du corps enseignant en tant qu'interlocuteur de premier plan.

Enfin, le contexte actuel nous invite également à réagir aux diverses attaques à la liberté académique, qui se diversifient et se complexifient d'autant plus devant un phénomène grandissant de polarisation. Le début du prochain mandat sera fort occupé par toutes ces questions d'importance. Espérons un retour le plus rapide possible à des conditions sanitaires nous permettant de reprendre nos échanges en présence, car c'est ainsi que le mouvement syndical nourrit le mieux son idéal de justice sociale. Cela dit, en présence ou à distance, le comité école et société continuera à jouer son rôle de réflexion et d'inspiration autour des grands enjeux en éducation !

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ ÉCOLE ET SOCIÉTÉ



BILAN DU COMITÉ ENVIRONNEMENT

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Simon Gélineau (Cégep régional de Lanaudière, 2018-2019) ;

David Lewis (Université de Montréal, 2018-2019); Nicolas Harvey (Université du Québec en Outaouais);

Nicolas Lefebvre (Collège André-Grasset); Katherine Collin (Collège Vanier, 2020-2021); Nicolas Talbot (Cégep Saint-Laurent, 2020-2021);

Responsable politique : Léandre Lapointe, vice-président, regroupement privé ;

Personnes salariées en appui : Ariane Bilodeau (2018-2020) ;

Jonathan Leblanc (2018-2019).

1. LE MANDAT 2018-2021, CONTEXTE, ENJEUX ET MOBILISATIONS

Le dernier mandat fut bien particulier pour le comité environnement. Ce dernier ayant amorcé ses activités dans une convergence sociale en ébullition, le contexte actuel le place dans une réalité bien différente. Pour bien saisir les perspectives, les recommandations et les activités du comité, rappelonsnous d'abord les faits et la mobilisation entourant les enjeux environnementaux ayant marqué les trois dernières années.

En 2018, l'été se termine avec huit canicules et quatre-vingt-dix décès. Les feux de forêt se multiplient sur la planète. Parallèlement à ces événements se dessine un constat frappant : le gouvernement du Québec n'atteindra jamais ses propres cibles de réduction des gaz à effet de serre (GES) en 2020. L'enjeu de la protection de l'environnement et de la biodiversité semble être de plus en plus présent dans le débat public. Lors des dernières élections québécoises, la CAQ, malgré elle, a braqué les projecteurs sur le peu d'intérêt des partis politiques à faire des actions significatives et rapides. Le 15 septembre 2018, un collectif de citoyennes et de citoyens décide de donner toute la place à l'environnement en appelant à une première manifestation « La planète s'invite dans la campagne », à laquelle la FNEEQ et le comité environnement participent.

Le Pacte pour la transition, lancé en novembre 2018 par l'activiste Dominic Champagne, recueille plus de 280 000 signatures. Les signataires de ce pacte, comme de plus en plus de spécialistes, d'ONG, de militantes et de militants, et même de représentantes et représentants du monde des affaires, adhèrent à l'idée que nous devons amorcer un virage écologique de l'économie, notamment par une transition énergétique visant à réduire les émissions de GES. L'organisme ENvironnement JEUnesse, par ailleurs



responsable de la certification Cégep vert, dépose une demande d'autorisation en action collective au nom de toutes les Canadiennes et de tous les Canadiens de 35 ans et moins.

Il existe désormais une reconnaissance partagée des grands principes devant guider les actions en environnement, notamment sur le concept d'une transition énergétique. La CSN a d'ailleurs inclus cette notion dans sa Charte de l'environnement pour des travailleuses et des travailleurs soucieux d'un environnement sain et d'une transition énergétique juste, adoptée en juin 2018. La protection de l'environnement, au sens large et incluant les enjeux de biodiversité, de changements climatiques et de santé publique, constitue une lutte sociale et s'inscrit parfaitement dans l'historique des combats du deuxième front menés par la CSN.

Le mandat démarre sur les chapeaux de roue pour le comité environnement de la FNEEQ. La communication d'informations pertinentes et la participation au collectif « La planète s'invite », de plus en plus présent et aux déclinaisons de plus en plus diversifiées, constituent des occasions multiples d'inciter les membres de la fédération à participer aux actions de mobilisation sur les enjeux climatiques. Au printemps 2019, une volonté toujours grandissante, propulsée par les mouvements étudiants, marquera un point d'orgue lors de la « grande manifestation pour la semaine de la Terre » le 27 avril. La CSN lance une campagne environnementale sans précédent d'un demi-million de dollars, dont 300 000 \$ pour soutenir les initiatives locales. Lors de son conseil fédéral de mai 2019, la FNEEQ adopte, en collaboration avec le comité environnement, une recommandation de mobilisation sans précédent pour les questions liées aux enjeux climatiques¹⁵. En considérant le principe de diversité des tactiques, la fédération invite tous ses syndicats à la mobilisation. L'objectif est de faire culminer la mobilisation vers le mouvement mondial « La planète en grève », qui prendra une ampleur inégalée au Québec. Cet événement aura lieu le 27 septembre 2019. Dans toutes les régions du Québec, l'ensemble de la population est mobilisé. Près de 500 000 personnes marchent dans les rues à Montréal. La grande majorité des syndicats de la fédération ont mené des actions concrètes de mobilisation allant jusqu'à la tenue d'une journée de grève. Vous trouverez l'ensemble des activités de mobilisation locales des syndicats de la fédération sur son site (fneeq.qc.ca/planete).

L'année 2020 sera marquée par la pandémie mondiale de COVID-19, qui frappe encore le Québec au moment d'écrire ces lignes. Malheureusement, les éléments entourant la sécurité sanitaire occultent l'ensemble des enjeux environnementaux, comme bien d'autres sujets. Toute l'importance que l'on accordait aux préoccupations environnementales, l'urgence d'agir ainsi que l'effervescence de la

-

 $^{^{15}}$ Annexe I, FNEEQ-CSN, Conseil fédéral n°3, Recommandation adoptée « La planète en grève », réunion des 1^{er} , 2 et 3 mai 2019, mandat 2018-2021.



mobilisation autour des enjeux climatiques ont été évincées par d'autres considérations tout aussi essentielles.

Actuellement, le comité environnement planifie une démarche pouvant remettre les préoccupations environnementales à l'ordre du jour. Dans la mesure où la vie pourrait reprendre son cours dans les prochains mois, nous souhaitons interpeller progressivement les membres de la fédération sur les enjeux environnementaux de façon cohérente et adaptée à leur réalité. À titre d'exemple, par la publication du texte « Retour au campus, retour à la nature : Un argument en faveur de la promenade dans les espaces verts du campus », le comité souhaite parler d'environnement et militer pour des gestes concrets pouvant être faits dans le contexte actuel. De cette façon, en poursuivant cette initiative, nous souhaitons progressivement redonner leur importance aux enjeux environnementaux.

2. MANDATS DU COMITÉ

Éducation et sensibilisation relative à l'environnement		
Publications de la fédération	Publier et poursuivre les projets d'articles dans les publications de la fédération ainsi que la communication d'information relative aux enjeux de protection de l'environnement (médias sociaux, infolettre, <i>Carnets</i> , instances, etc.)	
Participation à des événements	Favoriser la participation des membres à des événements concernant l'environnement et correspondant à nos valeurs (mobilisations, forums sociaux, conférences, colloques, etc.)	
Actions politiques et convergences		
Collaborations	Travailler en collaboration avec les responsables en environnement du SRT à la CSN et les comités fédéraux lorsqu'il y a un volet environnement dans les projets	
Programmes d'études	Élargir notre champ d'action pour avoir un impact sur les programmes d'études (p. ex. compétences en environnement)	



Pratiques écore	esponsables		
Politique d'achat responsable (PAR) interne et pratiques quotidiennes	Poursuivre nos efforts en matière de pratiques favorisant une diminution de notre impact environnemental : ✓ Avoir une réflexion sur les empreintes écologiques des différents modes de communication utilisés par la fédération ✓ S'assurer que les instances de la fédération aient une empreinte écologique la moins grande possible ✓ Favoriser l'adoption de pratiques environnementales responsables dans les		
	campagnes nationales, notamment dans les actions de mobilisation		
Mesures concrètes de protection environnementale			
Politique de dons	Revoir la politique de dons en environnement de la FNEEQ, notamment par la revue des dons en matière environnementale avec l'objectif de rendre les instances de la fédération carboneutres		
	Faire connaître davantage la politique de dons en environnement dans les syndicats pour ainsi permettre de financer plus de projets et tenter de contribuer à rendre notre environnement de travail plus écoresponsable		
PAR	Effectuer un suivi relatif à la rédaction et à l'implantation d'une PAR locale, ce qui pourra passer par un rappel de l'existence du document-cadre		

3. PUBLICATIONS DU COMITÉ

Les textes publiés par le comité environnement se trouvent sur les réseaux sociaux et dans la section comité du site Internet de la FNEEQ, à l'adresse suivante : fneeq.qc.ca/fr/presentation-du-comite-environnement/

- FNEEQ-CSN, Comité environnement, <u>La FNEEQ aux côtés des étudiantes et des étudiants en</u> grève pour le climat, 13 mars 2019 ;
- FNEEQ-CSN, Comité environnement, <u>Environnement : quel rôle pour les syndicats de la FNEEQ ?</u>, 17 mai 2019 ;
- FNEEQ-CSN, Comité environnement, <u>Retour au campus, retour à la nature : Un plaidoyer en faveur de la promenade dans les espaces verts des campus, 17 avril 2021.</u>



4. DOSSIERS PARTICULIERS

4.1 Proposition de révision de la politique de dons en environnement

La FNEEQ a adopté en décembre 2016 une politique de dons en environnement. Le budget en matière de dons est déterminé par une valorisation des comportements écoresponsables des militantes et militants lors des instances fédérales. Ainsi, pour calculer le montant versé au fonds vert, la FNEEQ tient compte des comportements suivants : transports collectifs urbains (100 % de la somme dépensée), transports collectifs interurbains terrestres (50 % du montant dépensé) et covoiturage (0,12\$/km pour chaque passager).

Il existe toutefois deux limites à cette formule. La première est la difficulté de son application. Considérant que le covoiturage ne fait pas l'objet de déclaration de remboursement, il est difficile d'évaluer cette pratique lors d'une instance de la FNEEQ. Tel est aussi le cas du transport urbain, qui ne fait généralement pas l'objet d'une demande de remboursement. De plus, le calcul est complexe et demande trop de ressources à la FNEEQ. La seconde limite est que cette politique taxe les pratiques positives (covoiturage et transport collectif terrestre) et ne taxe pas les pratiques les plus polluantes (avion et voiture personnelle). Ainsi, plus une instance implique d'émissions de gaz à effet de serre, moins la FNEEQ contribuera à son fonds vert.

Par conséquent, il sera proposé de réformer cette politique en la rendant plus simple d'utilisation et plus fidèle à l'empreinte écologique des instances¹⁶. La compensation carbone pour les pratiques les plus polluantes est la voie à privilégier. Ce changement ne se fait pas dans le but de culpabiliser les militantes et militants qui viennent de régions éloignées. Ces personnes contribuent largement à la vitalité de la FNEEQ et sacrifient énormément de temps dans les transports.

Suivant les travaux du comité environnement, il sera proposé d'utiliser des moyens simples afin de calculer cette compensation. Bien que le train et le bus génèrent des gaz à effet de serre, il est recommandé de ne pas compter leur utilisation, car nous jugeons ces pratiques positives. Ainsi, seuls la voiture et l'avion feraient l'objet d'une compensation. Les émissions de gaz à effet de serre d'une voiture dépendent de sa consommation en carburant et la sorte d'essence utilisée. Considérant le manque d'information sur le type de véhicule détenu par les militantes et les militants, et aux fins de simplification, il est proposé de considérer une voiture à essence consommant 9,1 L/100 km. En ce qui concerne l'avion,

-

 $^{^{16}}$ Annexe II, FNEEQ-CSN, Conseil fédéral n°3, Recommandation adoptée « Politique de dons en environnement », réunion des $1^{\rm er}$, 2 et 3 mai 2019, mandat 2018-2021.



pour faciliter le calcul, il est proposé de considérer un aller simple comme étant un trajet de 700 km effectué dans un avion régional à hélices, qu'il y ait correspondance ou non.

Déterminer le coût réel des émissions en carbone est un enjeu complexe. Il est difficile de quantifier le dommage à l'environnement causé par les émissions de gaz carbonique. Il est plutôt proposé de déterminer la valeur du carbone émis en fonction du coût de la plantation des arbres qui seraient nécessaires pour l'absorber. « Arbre évolution », une coopérative de solidarité spécialisée en reboisement social en milieu urbain, et « Carbone boréal », projet du Département des sciences fondamentales de l'UQAC pour la plantation dans la forêt boréale, fonctionnent de cette manière.

Ainsi, il sera proposé de compenser de la manière suivante :

- pour le volet déplacement, en reprenant les calculs figurant au document « Révision de la politique de don en environnement de la FNEEQ », nous devons compenser 71 tonnes de CO₂ par année en plantant 342 arbres ;
- l'organisme Arbre évolution demande 10 \$ par arbre planté;
- le projet Carbone boréal demande 4 \$ par arbre planté;
- en cohérence avec les mandats du comité environnement, comme nous souhaitons élargir notre champ d'action pour avoir un impact plus diversifié, notamment par des projets solidaires et sociaux en milieu urbain, il est proposé de partager notre compensation entre les deux organismes proposés;
- ainsi, l'ensemble des instances de la fédération généreraient une compensation de « carboresponsabilité », de 2394 \$ par année ;
- cette proposition de révision sera présentée aux instances de la fédération pour son adoption en début du prochain mandat.

Il est toutefois délicat de prétendre à la carboneutralité, car il y aura toujours des angles morts impossibles à calculer précisément. Par exemple, le carburant d'une voiture pour se rendre à une instance est comptabilisé, mais le poids écologique de la fabrication de la voiture ne l'est pas. C'est l'une des failles possibles que l'on trouve dans plusieurs modèles de compensation, notamment pour les voitures électriques. Pour pallier cela, deux avenues sont suggérées soit par « carbo-responsabilité » en compensant le carbone selon le nombre d'arbres nécessaires, soit par « carbo-positivité », où un plus grand nombre d'arbres est planté. Ainsi, il serait possible de dresser un bilan carbone positif pour la fédération.



Ainsi, il pourrait être adopté de compenser :

- selon une compensation de « carbo-responsabilité », pour un montant de 2394 \$ par année ;
- selon une compensation de « carbo-positivité » à + 50 %, pour un montant de 3591 \$ par année;
- selon une compensation de « carbo-responsabilité » à + 100 %, pour un montant de 4788 \$
 par année.

Bien sûr, il ne s'agit ici que de la compensation carbone pour le volet déplacement de la fédération. Il serait possible d'ajouter les coûts carbone liés à la consommation de nourriture, sachant que la fréquentation du restaurant hausse l'impact carbone, notamment par l'augmentation des portions et de la quantité de viande ingérée. De plus, dans le contexte actuel, il serait également possible de calculer la charge carbone pour le numérique et l'utilisation de la visioconférence. Ces éléments pourraient être pris en considération dans un souci d'atteindre des montants conséquents aux activités de la fédération.

En conclusion, le comité environnement souhaite exprimer le danger de la compensation dans la possible déresponsabilisation des déléguées et des délégués. L'idée de cette compensation n'est pas d'acheter un droit d'émettre du carbone, mais bien de réaliser l'impact de nos activités et de viser la réduction de notre empreinte écologique, toujours dans l'esprit d'induire de nouvelles pratiques et d'y adhérer.

4.2 PERSONNALITÉ JURIDIQUE D'UN OBJET NATUREL

En lien avec notre mandat sur les actions politiques de convergence, le comité environnement a souhaité travailler en collaboration avec la CSN afin de pousser des initiatives pouvant élargir notre champ d'action. Au Québec, la personnalité juridique est un attribut soit des personnes physiques, soit des personnes morales. Ces dernières sont par essence des « fictions juridiques » parce qu'elle reconnaît une capacité d'action et d'autres droits à des entités qui n'existent que virtuellement, telles qu'une commission scolaire ou une compagnie privée. Ainsi, rien dans notre corpus juridique actuel n'empêche la reconnaissance d'une personnalité juridique à un « objet naturel », étant entendu que la loi reconnaissant ce statut devra aussi prévoir les modalités particulières applicables, car l'état du droit actuel appréhende la personnalité morale surtout du point de vue des « organisations humaines ».

En somme, l'objet naturel en tant que personne morale aurait des droits qui lui sont spécifiques et qui peuvent être exercés en son nom propre. Cela est fertile d'un point de vue juridique. De fait, prenons l'exemple d'un déversement d'un produit chimique dans la personnalité juridique « fleuve Saint-Laurent ». D'une part, des dispositions pénales peuvent s'appliquer selon le cas (par exemple : irrespect des normes environnementales). Sur le plan symbolique, une telle reconnaissance de



la personnalité juridique permet de reconnaître l'existence autonome des « objets naturels » et de leur importance intrinsèque plutôt qu'exclusivement comme « auxiliaire » de l'humanité.

Une telle initiative de reconnaissance juridique des droits de la nature a déjà été initiée en Nouvelle-Zélande, aux États-Unis et en Équateur. Au Québec, la rivière Magpie, sur la Côte-Nord, considérée comme l'une des dix meilleures rivières sur la planète pour la pratique d'activités en eau vive, a obtenu le statut de personnalité juridique pour une première fois au Canada en février dernier. Après une première rencontre avec la personne responsable des dossiers de l'environnement à la CSN, le comité souhaite collaborer davantage afin que des actions politiques soient menées et puissent avaliser ce genre d'initiative, notamment par la création d'une commission des droits de l'environnement.

5. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

- Présenter la proposition de révision de la politique de dons en environnement aux instances de la fédération en vue de son adoption;
- Poursuivre les travaux en collaboration avec la CSN sur les actions politiques possibles dans la reconnaissance juridique des objets naturels;
- Poursuivre les projets d'article dans les publications de la fédération ainsi que la communication d'information relative aux enjeux de protection de l'environnement;
- Favoriser la participation des membres à des événements concernant l'environnement et correspondant à nos valeurs (mobilisations, forums sociaux, conférences, colloques, etc.);
- Travailler en collaboration avec les responsables en environnement à la CSN et les comités fédéraux pour les projets ayant un volet environnemental;
- Poursuivre nos efforts en matière de pratiques favorisant une diminution de notre impact environnemental, notamment par l'adoption de la révision de la politique de dons en environnement et son application;
- Poursuivre l'analyse des activités de la FNEEQ quant à la compensation carbone afin d'inclure l'ensemble de la production de gaz carbonique (utilisation du numérique, visioconférence, nourriture, etc.);
- Poursuivre l'analyse des activités de la FNEEQ quant à la compensation carbone afin de proposer des solutions structurantes permettant l'amélioration de notre bilan environnemental fédératif;
- Développer un argumentaire et appuyer les revendications environnementales pouvant s'ajouter aux conventions collectives.

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ ENVIRONNEMENT



Annexe 1

Conseil fédéral n° 3, réunion des 1^{er}, 2 et 3 mai 2019 RECOMMANDATION ADOPTÉE : LA PLANÈTE EN GRÈVE

Considérant l'importance de la crise climatique et environnementale et l'immobilisme du gouvernement;

Considérant l'appel international à tenir une journée de grève le 27 septembre 2019;

Considérant que cet appel est initié et suivi par la jeunesse étudiante ;

Considérant le rôle des enseignantes et des enseignants dans l'éducation de citoyennes et de citoyens responsables ;

Considérant le principe de diversité des tactiques ;

Il est proposé :

- 1. Que la FNEEQ-CSN appuie les revendications portées par *La planète s'invite au Parlement,* à savoir de demander à tous les paliers de gouvernement de :
 - 1.1 S'ASSURER, à travers des campagnes de sensibilisation régulières, que la population est pleinement informée de la gravité des dérèglements climatiques et de l'effondrement de la biodiversité;
 - 1.2 ADOPTER une loi climatique qui force l'atteinte des cibles de GES recommandées par le GIEC pour limiter le réchauffement du climat à 1,5 degré Celsius ;
 - 1.3 INTERDIRE tout nouveau projet d'exploration ou d'exploitation des hydrocarbures, et mettre un terme à toutes les subventions directes ou indirectes aux combustibles fossiles ;
 - 1.4 CRÉER des structures régionales permettant à la population de contribuer à une transition juste porteuse de justice sociale.
- Que la FNEEQ-CSN revendique le développement de programmes de conversion des énergies fossiles vers des énergies vertes et que les caisses de retraite (CDPQ incluse) procèdent à un désinvestissement progressif, ordonné et cohérent des énergies fossiles dans un délai de cinq ans.



- 3. Que la FNEEQ-CSN revendique que la CDPQ améliore substantiellement sa politique d'investissement responsable en augmentant la prise en compte des éléments environnementaux et sociaux dans la gestion financière des sommes en dépôt de ses déposants.
- 4. Que la FNEEQ-CSN participe à l'organisation d'actions de sensibilisation et de visibilité dans le cadre d'alliances les plus larges possibles.
- 5. En particulier, que la FNEEQ-CSN apporte son aide sous différentes formes (logistique, financière, etc.) aux mouvements de jeunes pour l'environnement et organise avec ceux présents au Québec des activités d'information des citoyennes et des citoyens.
- 6. Que les syndicats locaux acheminent au comité environnement de la FNEEQ-CSN leurs idées ou initiatives locales d'activités de conscientisation et de mobilisation afin de soutenir celui-ci dans l'élaboration d'activités nationales de sensibilisation et de visibilité (point 4 de la recommandation) et favoriser l'adhésion des membres au mouvement collectif.
- 7. Que la FNEEQ-CSN appelle les syndicats affiliés à la fédération à participer au mouvement *La Planète en grève* (Earth strike) du 27 septembre en tenant une journée d'actions et de mobilisations adaptées à leur milieu de travail.
- 8. Que la FNEEQ-CSN soutienne ses syndicats affiliés qui souhaiteraient se joindre au mouvement d'une manière ou d'une autre.
- 9. Que la FNEEQ-CSN demande à la CSN un appui politique, financier, juridique pour les syndicats locaux qui voteraient la grève, en leur permettant notamment d'avoir accès au FDP.



Annexe 2

Conseil fédéral n°3, réunion des 1er, 2 et 3 mai 2019 RECOMMANDATION ADOPTÉE : POLITIQUE DE DONS EN ENVIRONNEMENT

Considérant l'urgence environnementale et climatique;

Considérant l'adoption de la politique de dons en environnement en 2011 et sa révision en 2016;

Considérant que l'application difficile de cette politique n'a pas amélioré le bilan environnemental de la fédération (instances et services) ;

Considérant la charge de travail importante que constitue la révision de la politique pour le comité environnement, le détournant de l'évaluation et de la mise en place d'actions concrètes répondant à l'urgence;

Considérant le rôle primordial des enseignantes et enseignants dans l'éducation de citoyennes et de citoyens responsables ;

Considérant le caractère imparfait du concept de compensation carbone ;

Il est proposé:

- 1. Que la FNEEQ implante une méthode de compensation des émissions de carbone liées aux déplacements engendrés par les instances de la fédération selon les critères suivants :
 - Crédibilité de la méthode de compensation de cet organisme ;
 - Crédibilité de l'organisme ;
 - Respect des salariés et des communautés impliquées ;
- 2. Que la FNEEQ mandate le comité environnement de procéder à une collecte de données, d'analyser les obstacles et de proposer des solutions structurantes permettant l'amélioration de notre bilan environnemental fédératif.



BILAN DU COMITÉ FEMMES

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Sylvie Beaudoin (Collège Jean de la Mennais) ;

Anne-Marie Bélanger (Collège régional de Lanaudière à Joliette), a succédé en mai 2019 à Nicole Marsolais, qui a quitté le comité

en mars);

Violaine Damphousse (Collège Shawinigan);

Raymonde Simard (Université du Québec à Rimouski);

Responsable politique : Caroline Quesnel, présidente ;

Personne salariée en appui : Marie-Hélène Paquet, employée de bureau.

Plan de travail	Échéancier	Réalisations
Préparer une nouvelle formation de deux jours (même modèle qu'en 2017, possiblement en région)	Hiver 2020	Dans un modèle différent, cette formation s'est tenue en hiver 2021 sous forme d'un colloque. Sylvie Beaudoin et Violaine Damphousse ont été libérées afin de préparer cet événement avec l'aide logistique de Caroline Quesnel et de Marie-Hélène Paquet. Raymonde Simard et Anne-Marie Bélanger ont développé une section du site Internet réservée au domaine des arts. Violaine Damphousse fera un compte rendu de l'événement dans la revue <i>Carnets</i> du mois de mai.

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ FEMMES



Plan de travail	Échéancier	Réalisations
Approfondir la question de la conciliation famille-travail-études-vie personnelle, en abordant particulièrement la question de la charge mentale des femmes et de l'égalité des rôles dans le partage des tâches et de la parentalité (recherche, témoignages, problématiques, diffusion, etc.)	Hiver 2019	Anne-Marie Bélanger et Caroline Quesnel se sont documentées à ce sujet et ont fait des suggestions de lecture au comité à chaque rencontre. Un questionnaire permettant de faire un état des lieux au sein de la fédération a été produit, mais la pandémie a suspendu le processus de cueillette de données. Raymonde Simard s'est, pour sa part, intéressée aux témoignages artistiques au cours des dernières sessions. Le comité a constaté que cette question ne pouvait être conclue en quelques mois, compte tenu des divers changements qui s'opèrent dans notre société à ce sujet. De surcroît, il a été établi que les impacts de la COVID-19 étaient beaucoup plus élevés chez les femmes ; ils devront aussi être
		évalués au cours du prochain mandat.
Se documenter sur la mouvance actuelle du féminisme (violences à caractère sexuel, mouvements de dénonciation, identité de genre, attaques contre les revendications des femmes, décrochage scolaire)	Tout le mandat	Le comité a pu constater, et ce, durant tout le mandat, que le féminisme actuel navigue à travers plusieurs mouvances. Les différentes vagues de dénonciation ainsi que les courants qui s'opposent à la Fédération des femmes du

33 ° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ FEMMES



Plan de travail	Échéancier	Réalisations
		Québec (FFQ) ont permis aux membres du comité de se documenter, certes, mais aussi de débattre des présents enjeux féministes de même que de l'intersectionnalité.
Assurer la présence du comité et de la perspective des femmes dans les dossiers traités dans les instances fédérales (incluant les conseils et les trois regroupements) *	Tout le mandat	Chaque année, le comité marque le 6 décembre 1989 ; à chaque conseil fédéral, une question de privilège est réservée à un groupe de femmes faisant la différence dans notre société, (notamment auprès des femmes autochtones). Le comité participera à la consultation intercomités sur la liberté académique.
Poursuivre la compilation des statistiques de présence et de prise de parole dans les instances	Tout le mandat	À chaque conseil fédéral, les données ont été compilées et les résultats ont été transmis aux déléguées et aux délégués quotidiennement par le secrétaire général.
Préparer un deuxième vox pop auprès des membres lors d'un conseil fédéral et comparer les réponses avec celles de 2016	Automne 2018	Lors du conseil fédéral de mai 2019, les membres du comité ont rencontré des déléguées et délégués des trois regroupements afin, entre autres, de prendre le pouls des membres quant à l'application de la nouvelle politique sur les violences à caractère sexuel, à l'historique des syndicats par rapport à la parité F/H et quant à la présence



Plan de travail	Échéancier	Réalisations
		de micros réservés selon le genre durant les instances.
Projet de féminisation des textes de la fédération	Automne 2019	Sylvie Beaudoin et Marie-Hélène Paquet ont avancé la réflexion du comité sur le sujet (incluant les grammaires). Il faudra donc, lors du prochain mandat, continuer à travailler sur ce projet inclusif en collaboration avec les employées de bureau de la FNEEQ et en consultant la CSN, qui fait un exercice de réflexion semblable.
Représentation externe (FFQ, colloque, comité CSN, université féministe, etc.)	Tout le mandat	Raymonde Simard et Marie-Hélène Paquet ont assisté à l'Université féministe d'été de l'Université Laval; Violaine Damphousse siège au comité national de la condition féminine de la CSN (où des interrogations à propos de la FFQ ont été soulevées); Caroline Quesnel a fait des représentations diverses à l'externe et tout le comité accorde un grand intérêt à la Marche mondiale des femmes malgré sa version « pandémie ».



* Les statistiques à jour à ce propos :

REPRÉSENTANTES DANS LES INSTANCES	MANDAT 2009-2012 FEMMES %	MANDAT 2012-2015 FEMMES %	MANDAT 2015-2018 FEMMES %	MANDAT 2018-2021 FEMMES %
Déléguées officielles Conseils fédéraux	36	36	41	43
Déléguées fraternelles Conseils fédéraux	63	45	41	48
Déléguées officielles Regroupement cégep	36	36	38	52
Déléguées officielles Regroupement privé	47	46	51	46
Déléguées officielles Regroupement université	53	50	50	30
Représentantes Bureau fédéral	33	31	24	37
Représentantes Comité de coordination	57	50	38	37
Militantes des comités	55	65	60	47



4. ÉLÉMENTS D'ANALYSE

La planification de la formation qui devait se tenir en présence à l'automne 2020 a dû être ajustée en fonction des contraintes liées à la pandémie. Le colloque féministe des militantes et des militants de la FNEEQ s'est finalement tenu pendant deux jours sur la plateforme Zoom en janvier 2021. Les invitées et invités¹⁷ ont abordé, sous forme de conférences et d'ateliers, un grand nombre de sujets : le masculinisme, l'antiféminisme, la réussite scolaire et l'égalité des genres, la dénonciation des violences à caractère sexuel depuis #metoo ainsi que les actualités féministes. Près de 90 personnes se sont inscrites à ce colloque et elles ont d'ailleurs formulé le souhait que le comité femmes organise plus souvent des événements permettant des échanges sur les questions du féminisme.

Le comité femmes documente, depuis 2009, la représentation femmes-hommes dans ses comités et ses instances. En examinant les statistiques du dernier mandat, nous observons une hausse de la présence des femmes dans les conseils fédéraux, dans le regroupement cégep et au bureau fédéral. En revanche, nous constatons une diminution de leur représentativité dans le comité exécutif, au sein de l'ensemble des comités fédéraux de même qu'au regroupement université. Il est à noter que, dans tous les cas, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles constituent près de 65 % des membres de la fédération. Le même constat s'impose à l'égard de la prise de parole des femmes à l'intérieur du conseil fédéral : elles prennent proportionnellement moins la parole que les hommes. Le comité a remarqué que le fait de présenter les statistiques au cours de l'instance a tendance à susciter une prise de conscience.

En se basant sur les réponses du vox pop réalisé en mai 2019, les membres du comité ont proposé au comité exécutif que l'on procède, lors d'une journée du conseil fédéral de décembre, à l'identification de micros femmes, hommes et non binaires. Les réactions n'ont pas été que positives, mais, pour plusieurs, ce fut une inspiration et ce changement a aussi mené à un rapprochement avec le comité diversité sexuelle et pluralité des genres : les discussions sont ouvertes quant aux préoccupations des deux comités, qui se rejoignent entre autres par leurs luttes contre les discriminations.

La CSN a pris la décision, au conseil confédéral de mai 2019, de ne plus adhérer à la Fédération des femmes du Québec en raison de divergences entre les orientations de la FFQ et les positions de la CSN sur la question de la prostitution. Les membres du comité ont plutôt décidé de poursuivre leur réflexion sur l'adhésion de la fédération en assistant aux instances de la FFQ pendant un an. La pandémie n'a pas permis de remplir ce mandat.

-

¹⁷ Francis Dupuis-Déri, Mélissa Blais, Sandrine Ricci et Marie-Ève Surprenant.



5. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

- Organiser un ou des événements donnant à des personnes ressources le rôle de mettre sur la table des enjeux de l'actualité féministe et donc continuer à se documenter sur ses mouvances;
- Tenter d'établir un bilan de l'impact de la situation d'urgence engendrée par la crise sanitaire de la COVID-19 sur les femmes dans notre milieu, en abordant la charge mentale, la santé mentale, la parentalité et la conciliation famille-travail-études-vie personnelle, et administrer le questionnaire sur la militance des femmes et la charge mentale;
- Continuer le projet de féminisation des textes de la fédération ;
- Poursuivre la compilation des statistiques de présence et de prise de parole dans les instances, et assurer la présence du comité et de la perspective des femmes dans les dossiers traités dans les instances fédérales;
- Contribuer, de façon générale, aux réflexions collaboratives de la fédération ;
- Assurer la représentation externe de la fédération (FFQ, colloques, comité CSN, université féministe, etc.)

6. CONCLUSION

Les membres du comité femmes sont satisfaites du travail qui a été accompli au cours des trois dernières années, même si la fin du mandat a demandé de nombreuses adaptations. Évidemment, un colloque virtuel n'est pas l'équivalent d'un événement en présence, mais nous avons pu constater que ce format avait permis la participation de personnes qui ne se seraient probablement pas déplacées. Cet événement nous a rappelé que le milieu de l'enseignement n'est peut-être pas le pire d'un point de vue des inégalités et des discriminations, mais il est important de souligner que les réflexions n'y sont ni uniformes ni terminées !

Au cours du mandat 2018-2021, la discrimination et le racisme systémiques ont été au cœur des débats à la FNEEQ. En décembre 2020, la question de la liberté académique a été abordée et le comité école et société a reçu le mandat de produire une réflexion en vue du congrès, en collaboration avec plusieurs comités fédéraux, dont le comité femmes. Le milieu syndical doit heureusement composer avec une diversité grandissante de ses membres : le comité femmes est heureux de contribuer à cette réflexion, mais aussi à celles qui s'ajouteront au cours des trois prochaines années.



BILAN DU COMITÉ INTERCULTURALITÉ, DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES AU TRAVAIL ET ÉDUCATION (IDRSTE)

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Jano Bourgeois (Collège Jean-de-Brébeuf - collégial) ;

Roy Fu (John Abbott College);

Astrid Tirel (UQAM), a succédé à Julie Dionne en 2019;

Carole Yerochewski (Université de Montréal);

Responsable politique : Benoît Lacoursière, secrétaire général et trésorier ;

Personnes salariées en appui : Ariane Bilodeau, employée de bureau ;

Jonathan Leblanc, conseiller syndical.

Plan de travail	Échéancier	Réalisations
Que ce comité ait comme premier mandat de : Tracer un portrait des difficultés au travail que vivent les membres de la fédération issus de groupes racisés []	Janvier 2019	Le comité a présenté un rapport rédigé par Carole Yerochewski lors du conseil fédéral de décembre 2019.
[] et de la représentativité de ces mêmes membres dans ses syndicats et leurs instances statutaires ;	Janvier 2019	
Que le comité travaille avec les organisations qui sont engagées dans la lutte contre la discrimination, y compris les organisations communautaires, gouvernementales et autochtones.	Janvier 2019	La FNEEQ est devenue membre de la table de concertation contre le racisme systémique (automne 2018). Des membres du comité ont participé à ses travaux. La FNEEQ a aussi entretenu des liens réguliers

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ IDRSTE



Plan de travail	Échéancier	Réalisations
		avec la responsable des dossiers de l'interculturalité au Service de la recherche de la CSN, avec les militantes qui siègent au comité national d'accès à l'égalité en emploi (cégep) et avec la Commission des droits et libertés de la personne du Québec.
Que le comité fasse un état des lieux des politiques d'embauche et des pratiques liées au processus d'embauche et recommande des pratiques exemptes de discrimination, notamment :	Janvier 2019	Le rapport présenté en décembre 2019 a également abordé ces enjeux.
 dans le choix des cv.; dans l'intégration des nouvelles et des nouveaux membres du personnel dans l'équipe de travail. 		

Autres travaux du comité durant le mandat	Échéancier	Réalisations
Rédaction d'un guide (lexique) syndical.		Ce mandat n'est pas terminé.
Élaboration d'une formation adaptée à chaque regroupement.		Ce mandat confié par le conseil fédéral de décembre 2019 n'a pu être entamé en raison de la pandémie.

33 ° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ IDRSTE



Autres travaux du comité durant le mandat	Échéancier	Réalisations
Inciter les syndicats à sensibiliser leurs membres aux processus de discrimination.		Ce mandat n'est pas terminé.
Inciter les syndicats à représenter la pluralité de leurs membres dans les instances syndicales.		Ce mandat n'est pas terminé.
Travail de conseil/réflexion pour la question de liberté académique/lutte antiraciste.		Mise à jour des enjeux. Collaboration prévue avec le comité école et société, conformément au mandat confié par le conseil fédéral de décembre 2020.
Rôle aviseur sur certains enjeux qui relèvent du comité.		Prises de positions de la FNEEQ (appui à <i>Black lives matter</i> , luttes autochtones, chantier de l'Université du futur, etc.)

1. ÉLÉMENTS D'ANALYSE

Les mandats du comité ont pris plus de temps à se réaliser essentiellement, car ses activités ont été suspendues à l'hiver 2019 en raison de l'intérim du secrétaire général à la vice-présidence du regroupement cégep. Ses activités ont été également ralenties par la pandémie du coronavirus. Le comité souhaite que la fédération réfléchisse aux moyens à mettre en œuvre afin de favoriser le travail des comités et d'alléger la lourdeur de la tâche qu'ils représentent pour les membres de l'exécutif. On pourrait notamment réfléchir à accorder des libérations supplémentaires.

Notre recherche nous a démontré que la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* constitue un outil potentiel important pour activer le travail contre la discrimination systémique dans l'embauche. L'absence de caractère contraignant de la loi (contrairement à la *Loi sur l'équité salariale*) contribue à ce que personne ne se sente engagé dans son application.



Le comité estime important de mener des réflexions plus larges que celles reliées à la négociation et à l'application immédiates des conventions collectives, dont la conception et les clauses, héritées d'une autre époque, n'offrent pas une défense efficace contre la montée de la précarité ni contre les contraintes et désavantages institutionnalisés qui affectent certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, telles les femmes et les personnes immigrantes ou racisées, et qui les rendent particulièrement vulnérables à cette précarisation. Les enjeux de discrimination et de racisme systémiques ont été rendus visibles avec les importantes mobilisations à ce sujet, et exigent une réflexion et une action sociale pour les enseignantes et les enseignants ainsi que pour leurs syndicats.

Il y a une relation importante entre la place occupée par les personnes racisées dans les structures syndicales et l'intérêt que l'on porte à ces enjeux. Le comité estime que la FNEEQ doit continuer de travailler sur la sous-représentation des personnes racisées dans la fédération et dans ses syndicats affiliés. En ce sens, les réflexions qui seront faites lors du prochain congrès de la CSN seront utiles.

2. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

- Compléter le guide (lexique) syndical ;
- Mettre sur pied et donner la formation adaptée à chaque regroupement sur les programmes d'accès à l'égalité à l'emploi et la sélection;
- Mettre sur pied un réseau de répondantes et de répondants des syndicats sur les enjeux de discrimination et de racisme systémiques;
- Contribuer, de façon générale, aux réflexions de la fédération sur les enjeux de discrimination et de racisme systémiques;
- Mettre en œuvre à la FNEEQ la proposition sur la lutte contre le racisme systémique adoptée par la CSN.



3. CONCLUSION

Les membres du comité sont satisfaites et satisfaits du travail accompli. Le comité IDRSTE, qui a été créé lors du 32^e Congrès, a pu s'acquitter de l'essentiel de ses mandats, particulièrement celui confié par le congrès, aboutissant au rapport rédigé par Carole Yerochewski et déposé au conseil fédéral de décembre 2019.

La prochaine phase du travail est néanmoins importante et exigera beaucoup de travail, car elle consistera à enraciner les revendications auprès de l'ensemble de nos membres et à développer une réflexion critique sur nos propres pratiques, comme enseignantes et enseignants ainsi que comme syndicalistes. Nous croyons important à ce titre que le comité contribue, sans doute avec d'autres comités, tel le comité femmes, à réaliser une ou des grilles d'analyse intersectionnelle des impacts des politiques publiques ainsi que des stratégies syndicales selon l'appartenance, par exemple à un groupe racisé, à un groupe autochtone, ou étant en situation de handicap. Corollairement, pour refléter et intégrer les points de vue de celles et ceux appartenant à des groupes racisés, nous soulignons l'importance d'atteindre une masse critique dans la représentation des personnes racisées dans nos rangs, et de développer des solidarités de même que des appuis mutuels avec des groupes racisés et de mobilisation contre le racisme systémique.

Nous sommes néanmoins convaincus que les membres de la FNEEQ-CSN pourront s'acquitter de cette responsabilité historique.



BILAN DU COMITÉ SUR LA PRÉCARITÉ, LA RELÈVE ET LA VIE SYNDICALES

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Ann Comtois (Collège de Maisonneuve) ;

Martin Gagnon (Séminaire Saint-François), a démissionné à l'hiver 2019 ;

Jean Régnier (UQAM); Tony Savino (Merinov);

Responsables politiques : Josée Chevalier (2018-2019) ;

Benoît Lacoursière (2019-2020), remplacé par

Richard Bousquet et Léandre Lapointe en appui (automne 2020);

Personnes salariées en appui : Marie-Hélène Paquet (employée de bureau) remplacée par Lise Boivin ;

Marc Jodoin (conseiller syndical).

1. PRÉAMBULE

Une fois élues et élus au congrès de mai 2018, les membres du comité ont amorcé leurs travaux, à raison d'une fois par mois environ, de l'automne 2018 à l'automne 2019. Toutefois, comme tous les membres de la FNEEQ-CSN (et de la société civile), le comité précarité, relève et vie syndicales a vu ses travaux chamboulés par la pandémie. Ceux-ci ont été informellement mis sur la glace durant la session d'hiver 2020, pour reprendre graduellement à partir de la fin de la session d'automne 2020. Cela explique pourquoi une partie des objectifs n'ont pu être atteints au cours de ce mandat.

Un plan de travail a été élaboré en début de mandat et a servi de ligne directrice des travaux du comité, notamment en faisant ressortir les mandats du congrès 2018 liés au comité précarité, relève et vie syndicales; nous nous en servirons comme base d'analyse de nos activités dans le cadre de ce bilan.



2. BILAN

	Perspectives – Mandat du congrès (BF8)	Responsables	Aidés de	Échéance (initiale - modifiée à cause de la COVID)	Commentaires
1.1.	Dresser un portrait de la précarité dans chaque regroupement (par l'entremise d'une enquête psychosociale).	Membre de l'exécutif responsable du comité	Comité de coordination		
	Revue de la littérature sur la précarité en enseignement.	Jean Régnier		Août 2019	Jean a effectué un relevé des écrits sur le sujet.
	Faire, ou faire effectuer, l'enquête psychosociale.	Comité	Comité exécutif	Hiver 2020	L'enquête psychosociale a été préparée pour le RU avec l'aide de Natacha Laprise du Service SST de la CSN, mais a été reportée à moins de six mois après la fin de la pandémie, car l'objectif était de mesurer l'impact de la précarité sur la santé psychologique en temps « normaux » ou prépandémiques.
1.2.	Réfléchir aux impacts de la précarité sur la vie syndicale dans les syndicats.	Comité			À considérer dans le portrait sur la précarité par regroupement.
1.3.	Élaborer des pistes de solution pour une meilleure intégration des précaires dans leurs syndicats.	Comité		Congrès 2021	Selon les conclusions en 1.1. et 1.2. Celles-ci seront transformées en recommandations lors du congrès 2021.



	Perspectives – Mandat du congrès (BF8)	Responsables	Aidés de	Échéance (initiale - modifiée à cause de la COVID)	Commentaires
2.1.	Par un questionnaire destiné à tous les syndicats membres de la FNEEQ, effectuer un recensement des pratiques des syndicats quant aux : Activités d'accueil et d'intégration des nouveaux membres (formation, activités sociales, documentation, etc.); Moyens d'intégration et de représentation des précaires à la vie syndicale (ex. : comités, postes dédiés, etc.).	Conception du questionnaire: Benoît Lacoursière Jean Régnier	Tony Savino	Octobre 2019 (décembre 2020) Décembre 2019 (mars 2021)	Jean Régnier a été libéré pour effectuer le dépouillement et l'analyse des données du recensement (en ligne puis téléphonique) en 2020 et 2021. Les résultats seront présentés lors d'une prochaine instance fédérale.
2.2.	Sur la base de du recensement (2.1.), mettre à jour la trousse d'information FNEEQ destinée aux nouveaux membres.	Membre de l'exécutif responsable du comité	Ann Comtois Marie-Hélène Paquet	Hiver 2020	La trousse d'information et les autres outils ont été épluchés et analysés. Le comité s'oriente vers des solutions de rechange au papier afin de faciliter l'accès à l'information pour les nouveaux membres. Par exemple : Site Web de la FNEEQ : lien menant à la section « Aide aux exécutifs » Application pour les téléphones intelligents : des modèles avec différents onglets ont été proposés. L'idée est transmise à



	Perspectives			Échéance	
	– Mandat du congrès (BF8)	Responsables	Aidés de	(initiale - modifiée à cause de la COVID)	Commentaires
					Sonia Beauchamp et Richard Bousquet, responsables de la mise à jour du plan de communication de la FNEEQ.
2.3.	Sur la base du recensement (2.1.), créer un espace d'échange et de discussion sur la précarité, animé par le comité précarité, relève et vie syndicales et proposer aux syndicats de nouvelles pratiques.	Comité		Hiver 2020	À la suite de l'analyse du questionnaire, le comité prévoit un échange dans le cadre d'un prochain conseil fédéral. Cela pourrait devenir une recommandation à une instance de la FNEEQ.
2.4.	Évaluer la pertinence de concevoir et offrir une formation sur la participation à la vie syndicale locale et nationale à la FNEEQ et sur les structures de la CSN.	Comité		Automne 2020	À la suite de l'analyse du questionnaire, pourrait devenir une recommandation à une instance de la FNEEQ.
3.1.	Suivre les travaux de chacun des regroupements sur les questions relatives à la précarité pour évaluer comment on pourrait en tirer des orientations fédérales.	Membre de l'exécutif responsable du comité	Comité de coordination	En continu	Mandats très importants du comité, les plus collés sur la réalité du terrain des trois regroupements. Toutefois, le comité peine à prendre son envol sur ces points en 2020 (changements à la coordination, pandémie et manque de libérations pour mener à terme les mandats, etc.).



	Perspectives – Mandat du congrès (BF8)	Responsables	Aidés de	Échéance (initiale - modifiée à cause de la COVID)	Commentaires
					Une libération a été octroyée à Jean Régnier pour la session d'hiver 2021 pour compléter la recension, l'analyse et l'arrimage des orientations avec les trois regroupements qui abordent d'office les questions de précarité et de relève syndicale. Mandat à préciser, prioriser et reconduire.
3.2.	Sur la base de l'évaluation (3.1.), considérer la possibilité de faire des recommandations aux instances fédérales, voire à la CSN.	Comité	Comité exécutif	Congrès 2021	Reporté au mandat 2021-2024
4.1.	Amorcer une réflexion sur le niveau d'adhésion et d'identification au syndicalisme des enseignantes et des enseignants.	Comité		Mandat 2018-2021	Reporté au mandat 2021-2024

3. PERSPECTIVES

Au moment d'écrire ce bilan, la situation sanitaire liée à la COVID est loin d'être terminée. Les membres de la FNEEQ entament une troisième session en enseignement en mode non présentiel, qui chamboule complètement nos façons de travailler et d'interagir, tant avec nos étudiantes et nos étudiants qu'avec nos collègues, à la FNEEQ et dans nos milieux respectifs.

La précarité des conditions de travail et d'enseignement, déjà présente pour plusieurs membres de la FNEEQ-CSN, se trouve exacerbée par la pandémie. Les pratiques syndicales connaissent également des changements importants, qui ont amené inéluctablement les syndicats vers un fonctionnement virtuel. Il nous faudra analyser les impacts positifs et négatifs que ce mode de fonctionnement aura eu sur la



formation de la relève syndicale. Il est fort probable que les impacts de la crise sanitaire sur nos pratiques enseignantes et syndicales se feront encore sentir dans l'avenir.

Plus que jamais, il faut s'attarder sur les mandats initiaux du comité et susciter une réflexion collective quant à l'adhésion à la vie syndicale. Celle-ci pourra se déployer davantage si nous parvenons à mieux rejoindre les enseignantes et les enseignants précaires, à réduire significativement leurs conditions de précarité et à mieux faire circuler l'information syndicale. La recension des pratiques, complétée durant le mandat actuel, permet au comité précarité, relève et vie syndicales d'avoir un meilleur portrait des acquis et des besoins sur le terrain. Le prochain mandat devrait, entre autres, prioriser la construction d'outils de communication et leur diffusion dans les syndicats partout sur le territoire, tout en tenant compte des impacts que le fonctionnement en mode non présentiel aura eus sur nos pratiques syndicales. Il faudra aussi donner suite à l'étude psychosociale des précaires et proposer des actions pour lutter contre la précarité.



BILAN DU COMITÉ SANTÉ SÉCURITÉ

COMPOSITION DU COMITÉ

Membres du comité : Gabrielle Saint-Yves (SCCCUQAC) ;

Carol-Anne Gauthier (Collège régional Champlain St. Lawrence);

Camille Dubuc (Cégep de Granby);

Claude Boivin (Collège Jean de la Mennais);

Responsable politique : Léandre Lapointe, vice-président, regroupement privé ;

Personnes salariées en appui : Sonia Beauchamp, conseillère aux communications ;

Caroline Labelle (2018-2019), employée de bureau ; Joanie Bolduc (2019-2021), employée de bureau.

1. CALENDRIER DES FORMATIONS

Formations	Responsables	Dates
Prévention des violences et du harcèlement (PVH)	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	28 et 29 mars 2019
Ergonomie	Patricia Richard	12 avril 2019
Santé psychologique et organisation du travail (SPOT)	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	9 et 10 mai 2019
Prévention des violences et du harcèlement (PVH)	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	21 et 22 nov. 2019
Ergonomie	Patricia Richard	6 et 7 février 2020
Qualité de l'air - annulé	Ana Maria Seifert	2 et 3 avril 2020
Santé psychologique et organisation du travail - annulé	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	21 et 22 mai 2020

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DU COMITÉ SANTÉ SÉCURITÉ



Formations	Responsables	Dates
Prévention des violences et du harcèlement (PVH)	Carol-Anne Gauthier	14 octobre 2020
Prévention des violences et du harcèlement (PVH)	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	19 et 20 nov. 2020
Santé psychologique et organisation du travail (SPOT)	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	18 et 19 mars 2021
Prévention des violences et du harcèlement (PVH)	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc	8 et 9 avril 2021
Ergonomie du travail à l'écran et télétravail	Patricia Richard	7 et 8 mai 2021

2. ACTIVITÉS DU COMITÉ

Dossiers	Réalisations	Responsables
Inscrire les formations Santé psychologique et organisation du travail (SPOT) et Prévention de la violence et du harcèlement au travail (PVH) au calendrier régulier des formations offertes par la FNEEQ tout en les mettant à jour et en les enrichissant.	Les formations SPOT et PVH ont été complétées et mises à jour au début du mandat à l'automne 2018. Dans le contexte de la pandémie, le comité SST a également adapté les formations PVH, SPOT et ergonomie afin qu'elles puissent être offertes en mode non présentiel.	Caroline Quesnel Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc



Dossiers	Réalisations	Responsables
Évaluer la possibilité d'ajouter une formation en ergonomie adaptée à la réalité de l'enseignement au calendrier de la fédération.	Dès l'automne 2018, le comité a rencontré Patricia Richard, conseillère syndicale à la prévention et ergonome, dans la création d'une formation adaptée à la réalité de l'enseignement. Cette formation a également été mise à jour pour intégrer le télétravail.	Patricia Richard
Faire le suivi sur l'évaluation des formations données à la fédération et des démarches locales en SST des syndicats qui ont suivi celles-ci (résultats des questionnaires, nouvelles politiques, réseau d'entraide), et en faire la promotion au moyen du <i>Carnets</i> de la FNEEQ, de l'infolettre, etc.	Une évaluation par les participantes et les participants a été réalisée à la suite de chaque formation. Ces évaluations ont été colligées et ont permis de modifier ou bonifier le contenu et le déroulement des activités. Des démarches locales, notamment la mise en place des réseaux d'entraide, ont été présentées lors du conseil fédéral en décembre 2020.	Carol-Anne Gauthier Camille Dubuc Léandre Lapointe
Communication à la fédération des activités du comité santé et sécurité.	L'ensemble de l'information a été communiqué à tous les syndicats afin de promouvoir les activités de la CSN lors de la Semaine de la santé et de la sécurité au travail et des forums « Bilan et perspectives » en SST ;	Membres du comité



Dossiers	Réalisations	Responsables	
	Lors du conseil fédéral (décembre 2020), le comité SST a présenté les outils et les ressources de la CSN, les formations offertes par la FNEEQ ainsi que deux démarches locales en SST; Activités de mobilisation entourant le PL59, réforme du régime SST.		
Il est proposé que le comité santé et sécurité soit mandaté pour mettre à jour sa réflexion sur les impacts de la précarité sur la santé psychologique des enseignantes et des enseignants et d'enrichir, en conséquence, la formation Santé psychologique et organisation du travail.	Revue de la littérature effectuée sur la précarité et les impacts sur la santé psychologique des enseignantes et des enseignants; Définitions, terminologies et nomenclature du champ lexical de la précarité en SST;	Gabrielle Saint-Yves Coordination de la FNEEQ Léandre Lapointe	
	Mise en commun des mandats sur la précarité du comité SST, du comité précarité, relève et vie syndicales et du regroupement université		
Documenter et réfléchir, en collaboration avec le CFARR, sur le sujet du rôle syndical lors du retour au travail d'un membre après une invalidité.	En raison de la multiplication des mandats et du contexte de la pandémie, ce dossier est reporté au prochain mandat du comité.	Membres du comité	



Dossiers	Réalisations	Responsables
PL59 – Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail.	À la suite de l'analyse du PL59 par le comité confédéral de santé et de sécurité au travail, notamment sur la santé psychologique, le comité souhaite communiquer l'information pertinente et les activités de mobilisation à l'ensemble de la fédération.	Membres du comité

3. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

- Poursuivre le développement, la mise à jour et la bonification des contenus et du déroulement des formations en SST offertes par la fédération et la CSN;
- Évaluer la possibilité d'ajouter une formation « Réseau d'entraide » adaptée à la réalité de l'enseignement au calendrier de la fédération. Actuellement, une formation « Réseau d'entraide » est offerte aux syndicats du CCMM seulement;
- En collaboration avec le comité précarité, relève et vie syndicales, poursuivre le mandat : « Que le comité puisse mettre à jour sa réflexion sur les impacts de la précarité sur la santé psychologique des enseignantes et des enseignants »;
- Développement d'une série d'activités pouvant être offertes aux syndicats de la fédération dans le cadre de la Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail;
- Favoriser la participation et l'implication des syndicats de la fédération au forum « Bilan et perspectives » de la CSN ;
- Évaluer la possibilité de développer un réseau de communication, d'information, de formation et de coordination entre les responsables locaux en santé et sécurité au travail.



4. CONCLUSION

Les membres du comité sont satisfaites et satisfaits du travail accompli. Le comité SST, qui a été créé lors du dernier congrès, a pu s'acquitter de l'essentiel de ses mandats, particulièrement dans la création et la mise à jour des formations. Malgré les difficultés engendrées par la pandémie au courant de la dernière année, nous sommes satisfaits du calendrier des formations qui ont été offertes à l'ensemble des membres de la fédération. Sachant que la prévention constitue un déterminant essentiel en santé et sécurité au travail, le point présenté par le comité lors du conseil fédéral de décembre 2020 a également favorisé la connaissance par toute la fédération des outils de la CSN, des formations de la FNEEQ et des initiatives locales pouvant être mises en place en santé et sécurité.

Les prochaines phases de travail du comité en prévention consisteront à développer une série d'activités pouvant être offertes aux syndicats de la fédération dans le cadre de la Semaine nationale de la santé et de la sécurité au travail, et à favoriser la participation et l'implication des syndicats de la fédération au forum « Bilan et perspectives » de la CSN. Ces rendez-vous importants, auxquels la FNEEQ ne participe pas pleinement, doivent s'inscrire plus naturellement dans l'ensemble de nos activités et mobiliser un plus grand nombre de nos membres. Pour ce faire, il sera intéressant d'évaluer la possibilité de développer un réseau de communication et de coordination des responsables locaux en santé et sécurité au travail.

En terminant, nous voulons remercier l'ensemble des membres du comité, plus particulièrement Carol-Anne Gauthier et Camille Dubuc, pour la qualité de leurs formations. Chaque formation permet d'accompagner nos syndicats et de rendre notre profession toujours un peu plus sécuritaire. Merci de votre implication.



BILAN DES SERVICES

INTRODUCTION

Les trois dernières années ont été marquantes pour l'équipe de la FNEEQ. Notre équipe a dû accomplir sa mission d'accompagner, de représenter et de conseiller les syndicats et leurs membres dans un contexte ponctué de différents évènements significatifs. Nous avons en effet, fait face à d'importants départs, mais aussi à l'arrivée de nouvelles personnes qui ont accompagné l'équipe de la FNEEQ dans l'accomplissement de cette mission. Nous tenterons aussi dans ce bilan de faire état des différents mandats particuliers et des défis importants qui ont occupé les membres de l'équipe durant les trois dernières années. Bien sûr, nous ne pouvons passer sous silence l'impact de la pandémie qui a grandement modifié notre travail et notre vie d'équipe depuis le mois de mars 2020. Ce mandat a aussi été marqué par des campagnes de maraudage agressives de la part de la CSQ à l'égard de nos syndicats des cégeps et des universités, campagnes ayant rompu la paix syndicale qui régnait en enseignement supérieur depuis une décennie. Nous profiterons aussi de cette occasion d'échanges avec les syndicats de la FNEEQ pour parler des perspectives de l'équipe en vue du mandat 2021-2024.

1. L'ÉQUIPE DE LA FNEEQ

La composition de l'équipe de la FNEEQ s'est modifiée à quelques reprises au cours des trois dernières années. Le début du mandat 2018-2021 a été marqué par l'arrivée de trois nouvelles personnes sur cinq au sein de l'exécutif, soit Richard Bousquet, Josée Chevalier et Benoît Lacoursière. De plus, Yves de Repentigny s'est joint à l'exécutif en mai 2019 à la suite de la démission de Josée Chevalier du poste de vice-présidente du regroupement cégep.

L'ensemble des personnes déléguées à la coordination des regroupements a aussi fait peau neuve au début ou en cours de mandat. Ghyslaine Lévesque a été élue par le regroupement université en août 2018. L'équipe a accueilli depuis Julien Lapan comme délégué à la coordination du regroupement cégep (décembre 2018) et Caroline Leblond au regroupement privé (septembre 2020), respectivement en remplacement de Michel Milot et d'Alexandre Coudé.

L'équipe de personnes salariées a aussi vécu quelques métamorphoses depuis 2018. Notons premièrement que la FNEEQ a renégocié avec la Fédération des professionnèles 40 % d'un poste d'employé-e de bureau à la suite de la retraite de Francine Delisle, dont nous partagions le travail avec la Fédération des professionnèles et la Fédération du commerce à Québec. Parmi les départs qui ont eu lieu au cours du mandat, Patrice Racine a quitté la FNEEQ comme conseiller syndical pour occuper un poste de médiateur-conciliateur auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en février 2020. Après 16 ans à la CSN et 9 ans à la FNEEQ comme conseillère syndicale, Marie-Christine



Simoneau a pris une retraite bien méritée, à la suite de la réunion d'équipe de juin 2020. Enfin, en août 2020, Ariane Bilodeau et Jean Grenier ont été libéré-es de leur poste à la FNEEQ pour occuper les fonctions d'employée de bureau et de personne conseillère auprès du Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN (STTCSN), et ce, après respectivement 12 ans et 27 ans au sein de la FNEEQ.

Ces départs de personnes salariées d'expérience, dédiées pendant de si nombreuses années à la FNEEQ et aux syndicats qui lui sont affiliés, ne sont pas sans nous rappeler l'importance de l'engagement des membres de l'équipe auprès de notre organisation. C'est la mémoire, le vécu et le savoir-faire collectifs de notre équipe qui nous ont permis d'affronter avec efficacité et dans la solidarité certains des importants défis de ce mandat, comme nous le verrons plus loin dans ce bilan.

Si le départ de personnes clés ébranle, il est aussi souvent l'occasion de renouveau. Nous soulignons à ce titre l'arrivée au sein de l'équipe, au cours de ce mandat, de nouvelles personnes salariées qui enrichissent notre action syndicale tant par leur grande compétence que par leur bagage d'expériences diverses vécues à la CSN.¹⁸

L'équipe de la FNEEQ a dû procéder à l'élection d'une nouvelle coordination à la suite de l'affectation de Jean Grenier auprès du STTCSN. Le travail en équipe à la FNEEQ, de même qu'ailleurs à la CSN, est la caractéristique cardinale de notre fonctionnement et le rôle qu'y joue la coordination est à la fois substantiel et déterminant. Aussi l'équipe de la FNEEQ, à l'instar de nombreuses autres équipes à la CSN, a mis en place, avec l'appui de l'exécutif de la FNEEQ, une double coordination dès la rentrée d'août 2020. Cette double coordination a aussi mené à l'affichage d'un poste additionnel de personne conseillère pour soutenir l'affectation d'une deuxième personne coordonnatrice. La double coordination a été mise en place à titre de projet en vue du congrès de juin 2021. Il ne fait plus de doute, près de dix mois plus tard, tant pour l'équipe de personnes salariées que pour les personnes élues et pour les personnes coordonnatrices en place, que la double coordination est devenue une nécessité au sein de notre équipe, qui n'a fait que s'agrandir au cours des dernières années.

Il est important de souligner dans ce bilan que la FNEEQ a procédé à l'ajout d'un poste permanent de personne conseillère au bureau de Québec en janvier 2021, notamment afin de nous permettre de desservir les syndicats de la région de l'Est du Québec avec plus de proximité. Ce poste permanent nous a permis d'accueillir Nicolas Bureau au sein de l'équipe. Nicolas compte plusieurs années d'expérience à la CSN, principalement à la FEESP.

¹⁸ Soulignons l'arrivée des personnes salariées suivantes : Mireille Boisvert, Joanie Bolduc, Daniel Carrier, Christophe Chapdelaine, Marie-Ève Côté, Alexandre Coudé, Hugo Dion, Guillaume Forest-Allard, Virginie L'Hérault, Isabelle Proulx et Marie-Eve Therrien.



C'est ainsi qu'en date de ce bilan des services, l'équipe de la FNEEQ compte un nombre record de personnes salariées, comme l'illustre le tableau suivant :

MANDATS									
2009-2012		2012-2015		2015-2018		2018-2021			
(au 1 ^{er} mai 2012)		(au 1 ^{er} mai 2015)		(au 1 ^{er} mai 2018)		(au 1 ^{er} avril 2021)			
Personnes employées de bureau	Personnes conseillères	Personnes employées de bureau	Personnes conseillères	Personnes employées de bureau	Personnes conseillères	Personnes employées de bureau	Personnes conseillères		
5.3	7.5	7	14	7.3	15	7.4	18		
Coordination: ½ poste (la personne à la coordination avait une tâche avec des syndicats du regroupement cégep)		Coordination : 1 personne conseillère		Coordination : 1 personne conseillère		Coordination : 2 personnes conseillères			

2. QUELQUES MANDATS ACCOMPLIS PAR L'ÉQUIPE DE LA FNEEQ

Nous le mentionnions en introduction, ce mandat a aussi été le lieu de luttes syndicales marquantes que l'équipe de la FNEEQ a menées aux côtés de plusieurs syndicats. Ces luttes sont nombreuses et nous tenterons dans les paragraphes qui suivent de nous en remémorer certaines, sans prétendre à l'exhaustivité de l'exercice, cependant.

Les luttes difficiles

Sous le thème des luttes difficiles, nous pensons instantanément aux conflits de travail qui ont marqué les trois dernières années.

Le Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-Université (STTTU) a tenu une grève de 165 jours. Une négociation qui commence avec une menace de perte massive d'emplois n'est jamais bon signe. Avant même que le syndicat dépose son projet de négociation, la TELUQ annonçait une restructuration qui allait avoir pour impact la mise à pied de près de 80 % des tuteurs et tutrices de l'établissement. S'en est suivi une bataille de plusieurs mois pour la préservation même du titre d'emploi de tutrice et tuteur. L'employeur souhaitait déplacer les assignations des tutrices et tuteurs, et les octroyer aux professeures et professeurs de l'université, tout en continuant de sous-traiter certaines autres à des firmes externes.



L'employeur a accumulé les recours juridiques ainsi que les tactiques antisyndicales pour anéantir les tutrices et tuteurs.

Après presque deux ans de lutte, une grève générale illimitée et une multitude de recours juridiques, l'assemblée générale du syndicat a accepté une proposition du conciliateur. Cette proposition a permis notamment la préservation de l'emploi d'une majorité de tutrices et de tuteurs, l'inclusion d'une clause réduisant les possibilités de sous-traitance ainsi qu'une importante somme d'argent pour venir pallier les pertes d'assignations. Le syndicat a dû, à la demande du conciliateur du ministère du Travail, se résigner à introduire le titre d'emploi de correcteur dans leur convention collective.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Merinov a aussi vécu la deuxième négociation de son histoire durant le mandat qui se termine. Cette négociation a été sous le thème de la reconnaissance syndicale. En effet, la nouvelle direction générale y est allée d'une profonde refonte de la structure de ce centre d'expertise en aquaculture de la Gaspésie, sans daigner consulter le syndicat qui représente 85 membres. Devant le chamboulement des titres d'emploi, des tâches et responsabilités des salariées et des salariés, la suspension de la présidente du syndicat, une rigidité patronale et une panoplie de demandes de reculs, le syndicat a dû se résigner à voter et exercer une grève. Cette grève a permis une solidarisation incroyable de ses membres, qui se trouvent sur plusieurs sites et dans plusieurs régions du Québec. L'intervention plus efficace du ministère du Travail par la suite, a permis d'en venir à une entente de principe après un blitz de trois jours de négociation. Dans cette entente, les parties ont aussi convenu de faire à nouveau appel au ministère du Travail dans le cadre d'une médiation préventive afin d'assainir les relations de travail.

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Jean de la Mennais – CSN, qui en était à la négociation d'une deuxième convention collective depuis son accréditation en juin 2013, a dû intensifier les moyens de pression allant jusqu'à la mise en œuvre d'un mandat de grève au printemps et à la rentrée de l'automne 2019. C'est aussi grâce à la solidarité et la combativité des enseignants du Collège Jean de la Mennais, et à l'appui technique et politique de l'équipe de la FNEEQ, qu'une entente de principe a été conclue en novembre 2019.

Soulignons enfin la combativité du Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie Kells, qui sans faire de grève, mais après une dure lutte pour la syndicalisation gagnée en décembre 2017, a dû mener une négociation acharnée contre un employeur les menaçant constamment de fermeture. Les méthodes d'intimidation de Kells n'ont pas eu raison de la mobilisation exemplaire des salariées et salariés qui ont finalement obtenu des gains importants (la convention fut signée en plein début de pandémie en mars 2020).



Les luttes interminables

Au chapitre des luttes qui paraissent interminables logent celles qui sont toujours actives à l'heure de ce bilan, dont certaines semblent même ressusciter de mandats antérieurs. Le Syndicat des professeures et professeurs du Cégep de Lévis-Lauzon qui a déjà mené, il y a près de 10 ans, une bataille syndicale importante afin de contrer l'entrave aux activités syndicales par le cégep, revit depuis plusieurs mois le même scénario face à deux membres de la direction du collège, dont la directrice, reconnue responsable de harcèlement psychologique par le Tribunal administratif du travail, le 15 mai 2020. En réponse à une série d'erreurs flagrantes commises par le conseil d'administration, le ministère a nommé un accompagnateur pour l'année 2020-2021 dont l'approche et les choix heurtent de plein fouet les façons de faire locales, et même les conventions collectives des syndicats des personnels. L'équipe de la FNEEQ, appuyée par le Service juridique de la CSN et le Conseil central Québec Chaudière-Appalaches, soutient l'exécutif du syndicat dans ses nombreuses démarches notamment auprès du conseil d'administration du cégep et du MEES pour qu'une gouvernance saine et respectueuse des instances soit mise en place au cégep.

En décembre 2018 et en janvier 2019, la FNEEQ a accueilli les animatrices en francisation et agentes d'intégration des cégeps de Bois-de-Boulogne et de Saint-Laurent. Bien qu'elles soient salariées de ces cégeps au même titre que les enseignantes et enseignants, et leurs collègues employées et employés de soutien, la négociation de la première convention collective du personnel de francisation de ces deux cégeps piétine depuis près de deux ans face à un employeur qui s'entête à maintenir ces femmes, pour la grande majorité, dans la précarité. La FNEEQ et plusieurs services confédéraux de la CSN accompagnent les membres de ces unités dans leur lutte. Nous soulignons aussi le soutien et la solidarité exemplaire du Syndicat des professeurs du Cégep de Saint-Laurent dans cette lutte.

Enfin, la négociation du secteur public, qui s'enlise depuis les derniers mois, retient l'attention et le soutien d'une grande partie de l'équipe de salarié-es et d'élu-es. Alors que la mobilisation s'intensifie, le travail interéquipe apporte un appui tangible et fort à la lutte de plus de 17 000 enseignantes et enseignants de cégep.

Les luttes de syndicalisation

Les luttes de syndicalisation ont aussi marqué le présent mandat. Nous avons connu le côté obscur du syndicalisme à l'occasion du maraudage de la CSQ au SPPEUQAM et au Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Baie-Comeau. C'est sans ménagement que toute l'équipe de la FNEEQ, avec le soutien des services confédéraux, a été mise à contribution pour affronter les nombreux stratagèmes antisyndicaux de la CSQ lors de ces maraudages, incluant le mépris outrageant de sa signature du protocole de non-maraudage dans le secteur public. Ces stratagèmes antisyndicaux ont à nouveau été



pratiqués par la CSQ par le dépôt d'une requête en révocation contre le Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ), à l'occasion de la lutte menée par l'équipe de la FNEEQ pour permettre aux enseignantes et enseignants de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ) de joindre nos rangs. Si la bataille a été perdue à Baie-Comeau, nous sommes fiers d'avoir réussi à convaincre les membres du SPPEUQAM de demeurer à la FNEEQ, solidaire de leurs luttes depuis plus de 40 ans. Nous sommes aussi confiants que le récent projet de loi 77, autonomisant l'ITA, nous permettra d'accueillir très prochainement les enseignantes et enseignants de l'ITAQ au sein de la fédération.

Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'ITHQ – CSN a aussi joint la FNEEQ en décembre 2019. La négociation d'une première convention FNEEQ s'est amorcée par le dépôt du cahier de demandes syndicales en avril dernier. L'équipe travaille étroitement avec l'exécutif du syndicat afin d'établir pour ces enseignantes et enseignants des conditions de travail ainsi que des relations de travail à l'image de celles de leurs collègues en enseignement supérieur à la FNEEQ.

Enfin, la *Centennial Academy Faculty Association – CSN /* L'Association des enseignants de l'Académie Centennial – CSN a aussi joint le regroupement privé tout récemment. Le syndicat espère déposer un premier cahier de demandes FNEEQ d'ici la fin de l'année scolaire.

Les luttes juridiques

À l'image des mandats antérieurs, celui qui se termine a été l'occasion pour la FNEEQ et le Service juridique de la CSN de porter plusieurs litiges devant différents tribunaux administratifs et judiciaires. Si la plupart de ces litiges concernent la situation personnelle vécue par certains membres, d'autres ont une portée plus large d'un point de vue syndical.

Un des enjeux qui a sollicité le plus l'attention de l'équipe sur le plan juridique au cours de ce mandat-ci est très certainement celui de la rémunération des enseignantes et enseignants chargés de cours à la formation continue des cégeps. Les cégeps considèrent les enseignantes et enseignants chargés de cours comme n'étant plus visés par la convention collective, et dans certains cas, n'étant même plus visés par l'accréditation des syndicats d'enseignants lorsqu'ils sont appelés à remplir d'autres tâches, à la demande de leur employeur, que celle d'enseigner, de surveiller un examen ou de corriger. Suivant la logique soutenue par la partie patronale, une enseignante ou un enseignant tenu de participer à une rencontre de travail, appelé à coordonner une AEC ou à faire l'évaluation de la formation manquante d'une étudiante ou d'un étudiant n'offre pas une prestation de travail couverte par les dispositions de la convention collective. Plusieurs griefs et plaintes en vertu du *Code du travail* ont été menés en arbitrage et devant le Tribunal administratif du travail (TAT). Outre la décision rendue par le TAT concernant un



dossier porté par le Syndicat des professeures et professeurs du Cégep de Limoilou¹⁹, nous avons obtenu gain de cause dans tous nos recours et devant toutes les instances. ²⁰ Nous espérons que ces gains contribueront au rapport de force de la négociation actuelle où cette demande a fait l'objet d'une priorisation par le regroupement cégep.

Une décision importante impliquant le Syndicat des chargé(es) de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM) a été rendue par l'arbitre Serge Brault en octobre 2020. McGill excluait du régime de retraite les chargées et chargés de cours ne travaillant pas pendant 160 jours. Pour se requalifier, les chargés de cours devaient avoir travaillé 700 heures ou gagné 35 % du maximum des gains admissibles durant une année. Cette application du régime de retraite par McGill générait une situation de yoyo où des chargées et chargés de cours se qualifiaient puis étaient disqualifiés, puis se requalifiaient. La FNEEQ a prétendu qu'en vertu de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, à partir du moment où un chargé de cours est membre actif d'un régime de retraite, il ne peut en être exclu tant qu'il conserve une priorité d'emploi. L'arbitre a fait droit à cette prétention. Cette décision établit que le lien d'emploi continu perdure pendant la période séparant deux charges de cours, le tout au grand bénéfice des enseignantes et enseignants au statut précaire.

La pandémie a aussi eu des effets importants sur la survie même d'un syndicat FNEEQ. Nous avons dû accompagner le Syndicat des professeures et des professeurs de l'Académie Linguistique Internationale (CSN) et ses membres dans une fermeture d'établissement. L'équipe de la FNEEQ a aidé les enseignantes et enseignants d'ALI à passer au travers des démarches de faillite afin qu'elles et ils puissent récupérer les indemnités de fin d'emploi et tout salaire non payé par leur employeur. Ces derniers ont toutes et tous obtenu les sommes dues grâce au Programme de protection des salariés du gouvernement fédéral.

3. LA VIE D'ÉQUIPE EN PANDÉMIE

Le tiers du mandat qui se termine s'est fait en temps de pandémie, forçant la modification substantielle de nos pratiques, de notre fonctionnement et de notre travail à plusieurs égards. L'équipe de la FNEEQ a dû s'adapter dès mars 2020 et sans véritable transition au télétravail, à de nouveaux outils, une nouvelle

¹⁹ Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep Limoilou et Cégep de Limoilou, 2019 QCTAT 3698 (CanLII). Le pourvoi en contrôle judiciaire de cette décision sera entendu par la Cour supérieure le 8 juin 2021.

²⁰ Collège d'enseignement général et professionnel du Vieux Montréal et Syndicat des professeurs du Collège d'enseignement général et professionnel du Vieux Montréal, 2016 QCTAT 2392 (CanLII); Syndicat du personnel enseignant du centre d'études collégiales en Charlevoix, SAE 9238 (T.A.); Centre d'études collégiales en Charlevoix c. Villaggi, 2019 QCCS 205 (CanLII); Syndicat des professeures et professeurs du cégep de Saint-Jérôme et Cégep de Saint-Jérôme, SAE 9432 (T.A.); Syndicat des professeures et professeurs du cégep de Saint-Jérôme et Cégep de Saint-Jérôme, SAE 9432 (C.S.)



réalité professionnelle, tout en réagissant aux nouveaux enjeux affectant sérieusement la vie syndicale et les conditions de travail des membres des syndicats FNEEQ.

Depuis plus d'un an, l'équipe de la FNEEQ, habituellement réunie dans nos bureaux de Québec et de Montréal, et fréquemment réunie en un seul lieu lors des réunions d'équipe et lors des instances fédérales et confédérales, vit une séparation forcée par le télétravail. Cette nouvelle réalité met à mal la très grande collaboration qui caractérise notre mode de travail. Aussi, l'équipe a su mettre en place des moyens de briser l'isolement du télétravail, diffuser l'information au sein de l'équipe de manière efficace et voir au bien-être de toutes et de tous malgré le contexte difficile des derniers mois.

Dès le début de la pandémie, le nombre de réunions d'équipe a été accru afin que toutes et tous puissent être informés de l'évolution du contexte pandémique, partager leurs problématiques avec leurs collègues, échanger sur cette nouvelle réalité, etc. Aussi, depuis octobre dernier, la case horaire du mercredi 16 h a été réservée à la tenue de mini-équipes permettant aux membres de l'équipe, de manière formelle ou informelle, de se réunir autour des préoccupations de l'heure ou à venir. L'équipe a aussi mis en place tous les mercredis matin une plage horaire dédiée à la tenue de mini-modules cégep permettant aux personnes élues et salariées, en collaboration avec les militantes et les militants libérés des comités de la convention collective, d'échanger sur les enjeux propres aux syndicats du regroupement cégep de façon hebdomadaire.

Très tôt au printemps 2020, les membres de l'équipe ont eu à s'approprier de nouveaux outils de travail comme Zoom et Teams afin que la vie fédérative puisse se poursuivre. Les instances à distance ont permis de maintenir de façon efficace, dans ce contexte, la communication entre les syndicats, la fédération et les membres de l'équipe. Aussi, nous tenons à saluer la contribution importante des personnes employées de bureau de l'équipe, qui sont en grande partie responsables de la gestion des instances « Version 2.0 » de la FNEEQ.

Comme nous le mentionnions d'entrée de jeu, l'essentiel du travail des membres de l'équipe a été marqué par la pandémie et le confinement. D'abord, les enjeux juridiques et de relations de travail en contexte de crise sanitaire sortent des sentiers battus habituels. La contribution du travail interéquipe à la CSN, notamment avec le Service juridique et le SAMVR dans les régions, a aidé les membres de l'équipe à répondre rapidement et avec justesse aux questions émergeant de cette situation inédite concernant notamment la santé publique, l'urgence sanitaire, la santé sécurité en télétravail et les enjeux fiscaux. Depuis plus d'un an aussi, nous plaidons et négocions de manière virtuelle. Le travail des personnes conseillères, passant du contact en personne pratiquement quotidien avec les syndicats et les membres, se fait maintenant en mode virtuel où tout se trame à travers un écran. Bien que le virtuel comporte plusieurs écueils qui font l'objet de discussions au sein de l'équipe de la FNEEQ et à la CSN, il nous aura



permis de maintenir la cadence des arbitrages et des négociations collectives sans trop de ralentissements.

Il nous faudra, par ailleurs, réfléchir aux attentes que suscite « l'efficacité » apparente des communications virtuelles sur l'avenir post-pandémie de notre travail et les services rendus aux syndicats. Il demeure, en effet, que le rythme qu'imposent ces nouvelles technologies de communication révélées par la pandémie, et la distance que ces technologies créent entre nous, justifient que l'on questionne sérieusement la place qu'elles prendront dans notre vie syndicale dans le futur.

4. PERSPECTIVES

L'équipe de la FNEEQ abordera le prochain mandat avec plusieurs projets sur la table. Nous vous faisons part, à titre de conclusion de ce bilan, de certains d'entre eux.

Dans un premier temps plusieurs comités relevant de l'équipe poursuivront leurs travaux.

Le comité sur la tâche

Le comité sur la tâche a été créé en décembre 2019. Il a pour mandat de répondre à plusieurs enjeux relatifs à la tâche des personnes salariées de l'équipe, dont notamment la création d'un poste d'appui à l'arbitrage, la collaboration entre les membres de l'équipe et, bien entendu, la confection de projets de tâche à l'occasion de mouvements de main-d'œuvre. La gestion de ces mouvements de main-d'œuvre, et l'incertitude qu'ils suscitent pour les syndicats, préoccupent l'équipe qui a la volonté très claire de trouver le moyen d'atténuer les contrecoups des départs, retraites, congés, maladies des personnes salariées, tout en respectant le droit de toutes et de tous de bénéficier de leurs droits conventionnés.

Le comité sur le classement

Ce comité aussi mis en place en décembre 2019, voit à l'amélioration continue de nos pratiques de documentation et d'archivage. Avec plus de 50 ans d'histoire, les archives de la FNEEQ constituent une source documentaire impressionnante. L'amélioration de notre système de classement facilite aussi le transfert de dossiers lors de mouvements de main-d'œuvre. Ce comité s'assure aussi de préserver la confidentialité des dossiers et documents confidentiels qui nous sont transmis dans le cadre de la représentation des membres, notamment.

Le comité sur les enjeux du télétravail et du télé-enseignement post-pandémie

La FNEEQ a mis de l'avant une campagne afin de revendiquer le retour à l'enseignement en présence cet automne. Aussi, l'équipe de la FNEEQ se préoccupe actuellement de l'impact de l'expérience de l'enseignement à distance depuis les derniers mois sur les conditions de travail des enseignantes et des



enseignants advenant le maintien d'une telle pratique postérieurement à la pandémie. Le comité sur les enjeux du télétravail et du télé-enseignement post-pandémie a le mandat de documenter ces enjeux afin, notamment, d'outiller les syndicats dans leur revendication d'un retour à l'enseignement en présence. Le comité mettra aussi en place une formation à l'intention des membres sur les écueils de cette forme de travail très peu balisée par la législation québécoise.

La judiciarisation des relations de travail

Il s'agit d'une préoccupation récurrente de l'équipe. Comme le démontre l'augmentation constante du budget de la FNEEQ alloué aux frais juridiques, un grand pan des relations de travail et même des conditions de travail des membres, est remis entre les mains de tiers décideurs: arbitres, juges administratifs ou juges. Bien qu'il puisse être pertinent, voire nécessaire parfois, de remettre l'issue de certains litiges entre les mains du système de justice, l'historique jurisprudentiel des litiges issus du droit du travail démontre qu'il ne faut pas y voir une panacée. Aussi, nous devons poser un regard critique sur l'opportunité de mener certaines batailles juridiques, qui se font souvent au prix d'un investissement de temps et d'énergie considérable des membres et des officiers syndicaux, pour des résultats peu représentatifs et décevants. Bien entendu, et comme le démontre le présent bilan, nous n'hésitons pas à recourir au système judiciaire au besoin, que ce soit pour des enjeux individuels ou sur des questions de principe chères au mouvement syndical. Il faut simplement poser un regard lucide sur toute stratégie juridique en gardant en tête que la force vive du syndicalisme ne s'est pas construite à coup de griefs.

Le travail interéquipe

Nous l'indiquons à plusieurs reprises dans ce bilan, mais notre équipe, les syndicats affiliés à la FNEEQ et leurs membres peuvent aussi compter sur l'appui, le soutien et les conseils des nombreuses équipes des services confédéraux.

Au cours de ce mandat, nous avons bénéficié du soutien de l'équipe du Service des relations du travail (SRT) à de nombreuses occasions, que ce soit pour la recherche et la rédaction de mémoires, des interventions en matière de prévention en santé et sécurité au travail auprès des syndicats ou la représentation de personnes salariées victimes d'accidents du travail. L'équipe du SRT, par l'entremise de MCE Conseils, accompagne aussi les syndicats lors de négociations difficiles où la santé financière de leur employeur est invoquée pour justifier certaines coupures. L'équipe du Service juridique est d'un soutien précieux depuis de nombreuses années, mais nous avons particulièrement pu apprécier au cours de ce mandat sa contribution concernant les enjeux soulevés par la crise sanitaire que nous vivons depuis plusieurs mois. Le Service juridique intervient aussi à l'occasion de nombreux mandats qui lui sont confiés, notamment lors de représentations devant les tribunaux civils. Nous souhaitons aussi souligner l'importance de l'appui de l'équipe du Service de syndicalisation auprès de notre équipe, qui a dû faire



face à quelques maraudages difficiles durant le mandat. La solidarité qui caractérise le travail interéquipe à la CSN nous a donné la force et la confiance pour affronter les pires stratagèmes antisyndicaux de notre histoire. Le Service des communications de la CSN a aussi permis à la FNEEQ d'orchestrer quelques sorties médiatiques marquées, notamment à l'automne dernier. Enfin, la négociation du secteur public qui a cours actuellement nous révèle à nouveau l'importance de la collaboration avec le CCSPP et le SAMVR, particulièrement à l'aube de conflits de travail potentiels.

Les syndicats affiliés à la FNEEQ peuvent compter sur une équipe forte, compétente et combative. Cette équipe, avec l'appui de l'ensemble des autres équipes de l'organisation de la CSN, milite à tous les jours et sans ménagement pour l'amélioration des conditions de travail des membres. Nous demeurons aussi à l'affut afin d'adapter nos pratiques à la réalité des syndicats, mais aussi afin d'assurer aux membres de cette équipe un milieu de travail sain, respectueux de leurs droits et de leur vie personnelle. L'équipe de la FNEEQ est ainsi fière d'avoir été la première équipe de la CSN à se doter d'un engagement à la déconnexion s'appliquant autant aux personnes salariées qu'aux personnes élues de l'équipe. Nous sommes convaincus que la recherche d'équilibre entre nos obligations professionnelles et nos vies personnelles contribue au bien-être des gens de l'équipe. Et ce bien-être ne peut qu'avoir un impact positif à l'égard des liens que nous entretenons avec les syndicats et les services que nous rendons au quotidien. Le fait, en pleine pénurie de main-d'œuvre, que la FNEEQ puisse compter sur une équipe complète le démontre à notre avis.

C'est grâce à la solidarité, la bienveillance et la détermination de notre équipe que nous pourrons affronter les défis qui nous attendent au cours du prochain mandat.



COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2018-2021

Pendant le dernier mandat, l'équipe de la FNEEQ était composée des personnes suivantes :

Exécutif et coordinations en poste au 1er mai 2021

Caroline Quesnel Présidente

Benoit Lacoursière Secrétaire général et trésorier

Léandre LapointeVice-président du regroupement privéYves de RepentignyVice-président du regroupement cégepRichard BousquetVice-président du regroupement université

Julien Lapan Délégué à la coordination du regroupement cégep
Caroline Leblond Déléguée à la coordination du regroupement privé
Ghyslaine Lévesque Déléguée à la coordination du regroupement université

Membres de l'exécutif et de la coordination qui ont occupé un poste à la FNEEQ entre 2018 et 2021

Josée Chevalier Vice-présidente du regroupement cégep (démission)

Alexandre Coudé Délégué à la coordination du regroupement privé (démission)

Michel Milot Délégué à la coordination du regroupement cégep (démission)

Coordination de l'équipe au 1er mai 2021

Yanick Charbonneau Conseiller syndical Isabelle Lanson Conseillère syndicale

Employées et employé de bureau en poste au 1er mai 2021

Jocelyne Asselin Secrétaire de direction

Lise Boivin Secrétaire du regroupement privé
Joanie Bolduc Secrétaire du regroupement université
Christophe Chapdelaine Secrétaire du regroupement cégep

Joannie Fortier Secrétaire au bureau de Québec (temps partiel)

Marie-Hélène Paquet Secrétaire administrative

Sylvie Patenaude Secrétaire à l'édition, temps partiel Isabelle Proulx Secrétaire à l'édition, temps partiel

Jacinthe Rodrigue Secrétaire comptable

Employé-es de bureau en affectation ou qui ont occupé un poste ou un remplacement entre 2018 et 2021

Ariane Bilodeau Secrétaire du regroupement cégep (à la banque des militant-es CSN)

Francine Delisle Secrétaire au bureau de Québec, temps partiel (retraite)
Caroline Labelle Secrétaire du regroupement université (démission)

Audrée Mathieu Secrétaire à l'édition (démission)

Billy-Sam Roy Secrétaire au bureau de Québec, temps partiel (remplacement)

Audrée Vermette Secrétaire du regroupement université (remplacement)

33° CONGRÈS DE LA FNEEQ BILAN DES SERVICES



Personnes conseillères syndicales en poste au 1er mai 2021

Conseillère syndicale Sonia Beauchamp Mireille Boisvert Conseillère syndicale Sébastien Boisvert Conseiller syndical Nicolas Bureau Conseiller syndical **Daniel Carrier** Conseiller syndical Josette Côté Conseillère syndicale Marie-Ève Côté Conseillère syndicale Alexandre Coudé Conseiller syndical

Yves Deslauriers Conseiller syndical (congé parental)

Hugo Dion Conseiller syndical
Guillaume Forest-Allard Conseiller syndical
Marc Jodoin Conseiller syndical
Virginie L'Hérault Conseillère syndicale

Jonathan Leblanc Conseiller syndical (congé sans solde)

Nancy Long Conseillère syndicale
Anna-Belle Marcotte Conseillère syndicale
Valérie Paquet Conseillère syndicale
Selma Skalli Conseillère syndicale
Marie-Eve Therrien Conseillère syndicale

Personnes conseillères syndicales en affectation ou qui ont occupé un poste ou un remplacement entre 2018 et 2021

Vanessa Collin-Lavoie
Étienne Frégault
Conseiller syndicale (changement de poste)
Conseiller syndical (changement de poste)
Conseiller syndical (changement de poste)
Jean Grenier
Conseiller syndical en affectation au STTCSN

Mathieu Huchette Conseiller syndical (démission)

Ariane Jamin Conseillère syndicale (changement de poste)

Geneviève Lafond Conseillère syndicale (démission)
Céline Lalande Conseillère syndicale (retraite)

Frédéric Lavigne Conseiller syndical en affectation au Comité de coordination des secteurs

public et parapublic (CCSPP)

Patrice Racine Conseiller syndical (démission)
Marie-Christine Simoneau Conseillère syndicale (retraite)