

Session de formation

SUR LA
NÉGOCIATION

ET LA

MOBILISATION

Regroupement cégep

Auberge Gouverneur
SHAWINIGAN

20 et 21 février 2014

fneeq 
CSN

Hiver 2014

Auberge Gouverneur, Shawinigan

Session de formation préparée par le comité de négociation et de mobilisation

Regroupement cégep, FNEEQ-CSN

Révision et mise en page : Ariane Bilodeau



Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec
1601 avenue De Lorimier
Montréal QC H2K 4M5
514 598-2241

www.fneeq.qc.ca
facebook.com/FneeqCSN
twitter.com/FneeqCSN

Tables des matières

1. PRÉSENTATION
 - 1.1. Déroulement de la session de formation
 - 1.2. Objectifs de la session de formation
2. HISTORIQUE DES LUTTES SYNDICALES
 - 2.1. Bref historique des luttes syndicales de la CSN dans le secteur public
 - 2.2. Bref historique de l'évolution de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep FNEEQ (CSN)
3. CADRE LÉGAL DE LA NÉGOCIATION ET DES MOYENS DE PRESSION
 - 3.1. Négociation collective
 - 3.2. Moyens de pression et grève
 - 3.3. Dépassement du terme de la convention
4. STRUCTURE SYNDICALE EN PLACE POUR LES NÉGOCIATIONS
 - 4.1. Syndicat local : exécutif élargi et assemblée générale
 - 4.2. Regroupement cégep, comité de stratégie, comité de négociation et CCSPP
 - 4.3. Le CCSPP et le Front commun
5. BILAN DE LA NÉGOCIATION 2009 – 2011 ET SES SUITES
 - 5.1. Bilan de la négociation 2009 – 2011
 - 5.2. Négociation dans les secteurs public et parapublic : un processus complexe
 - 5.3. Solidarité, dissidence et ralliement
6. PROCHAINE NÉGOCIATION : ENJEUX ET CONJONCTURE
 - 6.1. Réflexion sur les enjeux de la prochaine négociation
 - 6.2. Conjoncture sectorielle
7. GRÈVE ET MOYENS DE PRESSION
 - 7.1. Fonds de défense professionnelle
 - 7.1.1 Résumé des statuts et règlements du fonds de défense professionnelle – CSN
 - 7.2. Grève et moyens de pression
 - 7.2.1 Un fonds de grève local : un élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation
 - 7.2.2 Les grèves propres sont-elles utiles ?
8. INFORMATION ET MOBILISATION
 - 8.1. *Merci à vous* : campagne de valorisation des employées et employés des services publics
 - 8.2. La mobilisation
 - 8.3. Communication et médias de masse

1. PRÉSENTATION

1.1. Déroulement de la session de formation

Jeudi 20 février

10 h	Mot de bienvenue Présentation des intervenants et des objectifs poursuivis
10 h 30	Historique des luttes de la CSN dans le secteur public Historique des luttes de la FNEEQ
12 h 00	Cadre légal de la négociation
12 h 30	Dîner communautaire
14 h	La structure syndicale en place pour la négociation
14 h	1. Les syndicats locaux
14 h 30	2. La FNEEQ <ul style="list-style-type: none">• Le regroupement cégep• Le double rôle des RAR• La représentation à la table sectorielle
15 h 30	* PAUSE *
15 h 45	3. Le CCSPP et le Front commun
16 h 15	Le bilan de la dernière négociation FNEEQ <ul style="list-style-type: none">• Ralliement et dissidence• Marges de manœuvre de comité de négociation et de mobilisation

18 h 00 banquet

*Soirée en musique avec un « band » local
au salon Wabasso du Trou du Diable*

Vendredi 21 février

9 h	La prochaine négociation : enjeux et conjoncture
9 h 30	Grève et moyens de pression <ul style="list-style-type: none">• Fonds de défense professionnel
10 h	Information et mobilisation <ul style="list-style-type: none">• Campagne de valorisation <i>Merci à vous</i>
10 h 15	<ul style="list-style-type: none">• Mobilisation
10 h 30	* PAUSE *
10 h 45	<ul style="list-style-type: none">• Communication et médias de masse
11 h 15	Ateliers <ul style="list-style-type: none">• 1^{er} thème : Médias sociaux
12 h 15	Dîner communautaire
13 h 30	Ateliers <ul style="list-style-type: none">• 2^e thème : Mobilisation
14 h 30	* PAUSE *
14 h 45	Plénière
16 h	Mot de clôture

1.2. Objectifs de la session de formation

Objectifs généraux

- ❖ Être outillé pour aborder la prochaine négociation collective, plus particulièrement pour susciter l'adhésion des membres aux revendications et leur participation aux assemblées.
- ❖ Connaître et comprendre les principaux aspects d'une négociation collective des conditions de travail dans le secteur collégial.
- ❖ Maîtriser les différents aspects de la structure de négociation.
- ❖ Partager, en ateliers, différentes expériences locales, notamment en ce qui a trait à l'information et à la mobilisation, favorisant l'atteinte des objectifs de négociation.

Objectifs spécifiques

- ❖ S'initier à l'histoire des grandes luttes du mouvement syndical québécois et identifier le contexte historique des négociations des secteurs public et parapublic au Québec afin d'être en mesure de bien situer les négociations à venir dans une perspective historique.
- ❖ Voir l'évolution des différentes conventions collectives négociées par la FNEEQ depuis ses débuts.
- ❖ Identifier le cadre légal dans lequel se situent les négociations dans le secteur public et qui encadre le recours aux moyens de pression et à la grève.
- ❖ Connaître la structure syndicale de négociation.
- ❖ Bien comprendre le double rôle des responsables au regroupement (RAR).
- ❖ Avoir un aperçu des différents bilans de la dernière négociation et plus particulièrement des recommandations qui en émanent.
- ❖ Situer la prochaine négociation à partir du contexte actuel.
- ❖ Aborder la question de la mobilisation en lien avec la stratégie CSN sur l'utilisation des médias sociaux.
- ❖ Aborder des enjeux propres à la communication et aux médias de masse.

2. HISTORIQUE DES LUTTES SYNDICALES

2.1. Bref historique des luttes syndicales de la CSN dans le secteur public

Les années 1960 marquent un changement dans le paysage politique et syndical au Québec. Le gouvernement libéral de Lesage, fraîchement élu, amorce la Révolution tranquille. L'implantation d'une assurance-hospitalisation, la réforme du système d'éducation, l'interventionnisme de l'État dans l'économie, entre autres mesures, sont des réformes qui font écho à des demandes des grands syndicats québécois, sans pour autant y répondre pleinement.

Les années 1960 sont aussi des années de syndicalisation. Entre 1961 et 1985, la proportion de salariés qui sont syndiqués passe de 29,3% à 39,2%. Ce phénomène s'explique en grande partie par le fait que les employés du secteur public sont de plus en plus nombreux et obtiennent le droit de s'affilier à une centrale syndicale en 1965.

Autre changement important, les interlocuteurs des syndicats ne sont plus les administrations locales, mais l'État québécois qui prend le contrôle des négociations dans le secteur public. L'historique présenté ci-dessous retrace les grandes lignes des luttes syndicales dans le secteur public et des relations entre l'État et les syndicats depuis le début des années 1960.¹

1963 : Grève illégale d'un mois des infirmières de l'hôpital Sainte-Justine. Elles obtiennent une réorganisation des soins et améliorent grandement les services à la population.

1964 : Les syndiqué-es de la santé, de l'éducation et de la fonction publique obtiennent le droit de grève. Cette victoire est due à la grève illégale de six heures des employé-es d'hôpitaux de Montréal.

1966 : Première négociation provinciale dans la santé : grève générale dans 125 hôpitaux par les 32 000 syndiqué-es pendant 3 semaines. Ils obtiennent des augmentations de salaire, des congés de maladie, la formule Rand, la promotion selon l'ancienneté, l'affichage et la définition de tâches. Avant, la négociation était complètement décentralisée : elle se déroule soit avec l'État,

¹ Ce document est aussi disponible sur le site Internet www.secteurpublic.info de la CSN.

soit avec les directions locales des hôpitaux. Les conditions de travail étaient fort différentes d'une région à une autre. Les salaires et les conditions de travail dans le secteur public étaient alors bien inférieurs à ceux du secteur privé.

1968 : Création du réseau des cégeps. Les enseignant-es et le personnel de soutien se joignent majoritairement à la CSN et négocient provincialement leurs conditions de travail.

1972 : Le premier Front commun CSN-CSQ-FTQ réunit 210 000 syndiqué-es. À la suite d'une grève générale de 10 jours, le gouvernement Bourassa passe la loi 19, suivie de l'emprisonnement des présidents des trois centrales syndicales. Les syndiqué-es obtiennent le salaire minimum de 100 \$ par semaine, l'indexation des salaires ainsi que des régimes de retraite. C'est aussi la première négociation provinciale dans les commissions scolaires.

1976 : Deuxième Front commun. Grèves sporadiques de 12 jours et 2 jours de grève générale. Principaux gains : salaire minimum de 165 \$/semaine, quatre semaines de vacances après un an et la parité presque complète entre les hommes et les femmes pour un travail égal.

1979 : Troisième Front commun. Obtention du congé de maternité payé par le gouvernement et par l'assurance-chômage. Les syndiqué-es obtiennent le salaire minimum de 265 \$/semaine après une grève illégale de la FAS (FSSS).

1980 : Les employé-es de soutien dans les commissions scolaires et dans les cégeps obtiennent des plans d'effectifs des employeurs après avoir fait la grève.

1982 : Le gouvernement Lévesque effectue des coupes dans les régimes de retraite et dans les salaires (-20 %) du secteur public. Il limite sérieusement le droit de grève par la notion de services essentiels dans la santé et décrète les conditions de travail dans le secteur public. En éducation, il adopte la loi 111 qui comprend de lourdes pénalités aux enseignants, alors en grève.

1986 : Le gouvernement libéral adopte la loi 160. Cette loi, encore en vigueur, prévoit diverses mesures de répression en cas d'arrêt de travail illégal. Elle ne s'applique pas au secteur de l'éducation.

1989 : Négociation très difficile. À la suite d'une grève, le gouvernement applique la loi 160 qui force le retour au travail des employé-es du secteur de la santé et les services sociaux. Les années suivantes seront marquées par des décrets et des prolongations de conventions collectives.

1995 : L'âge de la retraite est réduit à 55 ans après 35 ans de service et 60 ans après 20 ans.

1997 : Le gouvernement cherche à récupérer 6 % de la masse salariale des employé-es de l'État. Les organisations acceptent la négociation d'un programme de départ volontaire à la retraite. Résultat : 34 000 retraites

anticipées. Cela ne correspond qu'à une partie du 6 %. Les enseignantes et les enseignants du collégial consentent à une baisse de salaire de 3,57 % afin de maintenir les emplois et, ainsi, préserver la qualité de l'éducation.

1999 : Première véritable négociation en 10 ans. Diverses clauses pour lutter contre la sous-traitance et la précarité d'emploi, bonifications au régime de retraite, amélioration des congés de maternité et reconnaissance du travail des employé-es en service de garde scolaire.

2002 : Les conventions collectives sont reconduites pour une année supplémentaire afin de poursuivre les travaux sur l'équité salariale et sur le régime de retraite.

2005 : Le gouvernement Charest décrète les conditions de travail de ses salariées pour sept ans, dont deux années de gel de salaires. Certaines fédérations CSN parviennent à conclure des ententes sectorielles, mais la FSSS se bute à une intransigeance totale. Il va jusqu'à imposer pire aux membres de cette fédération qu'aux autres syndicats. Grâce à une campagne de mobilisation tous azimuts, la FSSS-CSN force le gouvernement à revenir sur sa position en 2006.

2006 : Les parties s'entendent sur un règlement de l'équité salariale. Le programme n'a pas encore reçu l'aval de la Commission de l'équité salariale.

2011 : Front commun CSN – FTQ – SISF. Les parties en arrivent à une convention négociée, d'une durée de cinq ans, incluant des hausses salariales ajustées en fonction du PIB nominal et de l'IPC. Entente entre le Conseil du trésor et l'Intersyndicale (CSN, CSQ, FTQ, FIQ, APTS) sur la relativité salariale, visant à faire l'évaluation des catégories d'emploi mixtes.

2.2. Bref historique de l'évolution de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep FNEEQ (CSN)

Constituée à partir de syndicats affiliés au Syndicat professionnel des enseignants (SPE) et au Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ), tous deux affiliés à la CSN depuis 1961, la nouvelle fédération s'est jointe aux syndicats des professeurs de cégep qui s'organisaient massivement à la fin des années soixante. La FNEQ (Fédération nationale des enseignants du Québec) a ainsi été formée. La signature de la première convention collective du secteur cégep en 1969 a coïncidé avec le congrès de fondation de la FNEQ, qui comptait alors 3 800 membres. Aujourd'hui, la FNEEQ représente plus de 33 000 enseignantes et enseignants, dont 17 000 dans les cégeps, 13 000 dans les universités et 2 500 dans les établissements d'enseignement privé.

Première convention – 1969

- ❖ Première convention collective nationale pour les enseignantes et les enseignants des cégeps.
- ❖ Généralisation de la norme 1/15 (l'équivalent en allocation d'un professeur pour 15 étudiantes ou étudiants).
- ❖ Obtention de la permanence au troisième contrat annuel.

1972 – Décret

- ❖ Désignation du « chef de département » par le département avec libération et prime pour cette personne.

1974 - 1975

- ❖ Rapport Carlos (1974) et Rapport de la Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial (CETEC – 1975). Ils visent à établir les bases d'une mesure de la tâche d'enseignement au collégial de même qu'une plus grande équité entre les disciplines et les collèges. (Pour plus de précisions concernant l'historique du calcul de la tâche, voir *Enseigner au collégial ... Portrait de la profession*, annexe 1, Étude du comité paritaire, mars 2008).

Convention 1975-1979

- ❖ Reconnaissance des dépassements de la norme 1/15 et ajout de 100 ETC par année.
- ❖ Introduction d'une formule d'allocation des ressources entre les collèges issue d'un modèle de tâche standard provenant des travaux de la

Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial (CETEC) – paramètre « C » et Nej par discipline.

- ❖ Établissement d'une tâche individuelle maximale (TIM) tenant compte du nombre d'heures de préparation et du nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe.
- ❖ Protection salariale pour les MED (personnes mises en disponibilité).
- ❖ Relocalisation par région.
- ❖ Permanence au 1er avril de la deuxième année à temps complet, au régulier comme à l'éducation des adultes.
- ❖ Création du fonds provincial de perfectionnement.

Convention 1979-1982

- ❖ Introduction d'une garantie du C=39 (charge individuelle de travail = 39 heures) qui fixe un maximum à la tâche moyenne théorique pour le réseau, avec ajout de ressources en conséquence.
- ❖ Ajout de ressources pour la coordination des stages.
- ❖ Passage de la tâche individuelle maximale (TIM) à la charge individuelle (CI) maximale issue du modèle de tâche standard inclus dans la formule d'allocation.
- ❖ Relocalisation par zone.

1983-1986 – Décret et décret révisé

- ❖ Décret :
 - Retrait de la convention de la formule d'allocation des ressources pour l'ensemble des collèges;
 - Augmentation de tâche imputable à une diminution de ressources de 13 %; réduction de la valeur des paramètres de préparation de la CI (HP passe de 1,0 à 0,9 et HC+HA passe de 1,5 à 1,2); la CI renvoie désormais à des « unités » plutôt qu'à des heures de travail.
 - Réduction salariale de 20 % pendant trois mois;
 - Modifications du régime de retraite : indexation des rentes limitée à IPC moins 3 %, hausse de cotisation (de 7/12 employeur et 5/12 salarié-e à moitié – moitié);
 - Retrait de la permanence à l'éducation des adultes.
- ❖ Rapport du conciliateur modifiant le décret :

- Introduction de mesures temporaires pour l'acquisition de la permanence;
- Ajout de 200 charges à temps complet à l'éducation des adultes;
- Ajout de 150 ETC pour les fonctions connexes;
- Retrait, à la suite du décret révisé, de la diminution à 50 % (au lieu de 80 %) de la protection salariale des MED à compter de leur deuxième année de mise en disponibilité en contrepartie de la non « monnayabilité » des journées de congé maladie;
- Ajout d'un rang de priorité pour les personnes non permanentes d'un autre collègue.

Convention 1986-1988

- ❖ Ajout de 50 ETC pour le perfectionnement et les changements technologiques.
- ❖ Introduction de la Cid (temps de déplacement) et de la Cis (stages à supervision indirecte).
- ❖ Introduction du lien d'emploi de deux ans pour les personnes non permanentes. Auparavant, leur priorité d'emploi s'éteignait avec leur contrat s'ils n'étaient pas rengagés l'année suivante.
- ❖ Introduction des congés à traitement différé et anticipé.
- ❖ Comité d'étude sur la situation de la tâche.
- ❖ Obligation pour le collègue d'inclure dans le projet de répartition entre les disciplines au moins 98 % des allocations à la session d'automne et au moins 99 % à la session d'hiver.
- ❖ Engagement du ministre à ce que la tâche n'augmente pas à la suite de l'implantation du nouveau programme de soins infirmiers; cet engagement sera élargi lors de la négociation suivante et deviendra la lettre d'entente sur les garanties.

Convention 1989-1991 – prolongée jusqu'en 1995

- ❖ Ajout total de 406,99 ETC : 125 ETC pour l'encadrement; 100 ETC pour les nombreuses préparations, 25 ETC pour les stages à Nejk, 15 ETC pour les temps de déplacement, 7,37 ETC pour la coordination départementale; 20 ETC pour les garanties pour la coordination départementale; 25 ETC pour la coordination des stages et des ateliers, 50 ETC pour le perfectionnement, la préparation et l'adaptation et 39,62 ETC récurrents pour l'introduction du nouveau programme en soins infirmiers.

- ❖ « Inversion » de la formule : au lieu de servir à répartir entre les collèges les ressources générées par un ratio réseau ETC/élève, au prorata des activités d'enseignement d'un collège en regard du total des activités dans le réseau l'année précédente, la « formule » (désormais appelée « mode de calcul » – il n'est pas conventionné mais comme auparavant il repose sur les paramètres de la CI) sert à déterminer dans chaque collège les ETC requis pour les activités de l'année en cours.
- ❖ Le paramètre HP varie en fonction du nombre de cours différents.
- ❖ Introduction de la lettre d'entente portant sur les garanties : elle garantit que le changement dans les modalités d'allocation au réseau n'aura pas pour effet d'augmenter la tâche, avec ajout des ressources nécessaires, le cas échéant.
- ❖ Assouplissement des règles d'acquisition de la permanence pour les cas où le contrat sur un poste ne suit pas immédiatement les précédents ou si une partie de l'enseignement a été donnée à l'éducation des adultes.
- ❖ Permanence sur un poste après six ans d'ancienneté.

1991

- ❖ Prolongation de la convention collective de six mois : du 31 décembre 1991 au 30 juin 1992.
- ❖ Maintien du forfaitaire de 1 % (obtenu en 1990) jusqu'au 1^{er} juillet 1992.
- ❖ Augmentation de salaire de 3 % à partir du 1^{er} juillet 1992.

1992

- ❖ Prolongation de la convention collective d'un an : du 30 juin 1992 au 30 juin 1993.
- ❖ Maintien de l'augmentation de 3 %.
- ❖ Suspension du forfaitaire de 1 %, mais intégration aux échelles salariales à partir du 1^{er} avril 1993.
- ❖ Mise sur pied d'un comité technique « de réflexion et d'échange sur l'emploi » pour préparer la prochaine négociation.

1993

- ❖ Décret : Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (loi 102), du 30 juin 1993 au 30 juin 1995;
 - réduction salariale de 1 % par le biais de 2,6 jours de congé sans solde pour 1993-1994 et pour 1994-1995;

- reconduction des clauses normatives pour deux ans;
- possibilité de remplacer la réduction salariale de 1 % par des économies dans l'organisation du travail.

Convention 1995-1998

- ❖ Arrêt de la réduction de 1 %.
- ❖ Augmentations salariales aux échelles de 1 % au 1^{er} mars 1997 et de 1 % au 1^{er} mars 1998.
- ❖ Retraite : amélioration des critères d'admissibilité et diminution du pourcentage de réduction actuarielle.
- ❖ Concession de 144 ETC (au lieu des 1 200 exigés) prélevés à même les ressources dites périphériques avec des balises pour la coordination départementale et pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants.
- ❖ Ajout d'une heure d'encadrement pour augmenter la réussite; de ceci résulte que la FNEEQ a subi des pertes d'emplois et de salaire moindres que les autres fédérations d'enseignantes et d'enseignants de cégep.
- ❖ Introduction de mesures visant à contrer le double emploi.
- ❖ Amélioration des priorités d'emploi pour les non-permanents : à l'enseignement régulier, à l'éducation des adultes et aux cours d'été.
- ❖ Gains pour les MED concernant l'obligation de remplacement, l'annulation de la mise en disponibilité, les primes de séparation, les recyclages et les postes réservés.
- ❖ Mise sur pied d'un comité paritaire sur l'organisation du travail pour étudier les impacts de la réforme, qui traitera notamment des sujets suivants : coordination provinciale, politiques institutionnelles, modification de la carte des programmes, relocalisation intra-sectorielle, réduction et aménagement du temps de travail, griefs et arbitrages, retraite, précarité, etc.

1997

- ❖ Réduction salariale de 3,57 % par le biais de 9,3 jours de congé sans solde à compter de 1997-1998.
- ❖ Six ententes relatives aux sujets suivants :
 - mesures temporaires de bonification de l'admissibilité à la retraite;
 - reconnaissance des années d'enseignement effectuées dans les écoles d'infirmières aux fins de la retraite;
 - programme temporaire de réduction et d'aménagement du temps de travail;

- calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance emploi;
- prolongation du mandat du comité paritaire sur l'organisation du travail;
- mandat portant sur l'évaluation des effets de l'heure d'encadrement confié au comité consultatif sur la tâche.

Convention 2000-2002

- ❖ Fin de la réduction salariale de 3,57 %, mais les augmentations salariales sont repoussées de six mois.
- ❖ À compter de 2000-2001, introduction du « mode de financement » par droites programme qui remplace le « mode de calcul ». Comme auparavant pour le mode de calcul, la convention y renvoie mais les modalités ne sont pas conventionnées. La lettre de garantie demeure à la convention (annexe 1-9).
- ❖ Permanence sur poste après cinq ans d'ancienneté, meilleure priorité pour les non-permanentes et non-permanents qui ont dix ans ou plus d'ancienneté.
- ❖ Limitation de l'embauche d'enseignantes ou d'enseignants chargés de cours à l'enseignement régulier.
- ❖ Relocalisation intra-sectorielle sur une base volontaire.
- ❖ Inclusion dans la convention collective du programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT).
- ❖ Amélioration de l'accès à plusieurs congés pour les non-permanentes et les non-permanents.
- ❖ Bonification du régime de retraite, dont l'indexation.
- ❖ Gains intéressants concernant les droits parentaux dont le report total de la période vacances.
- ❖ Redéfinition de la tâche en trois volets.
- ❖ Rémunération de la suppléance.
- ❖ Difficultés relatives à la signature de l'entente locale dans plusieurs collèges.

2001

- ❖ Reconnaissance par le Conseil du trésor que les enseignantes et les enseignants de cégep forment une catégorie distincte de celle du primaire et du secondaire et qu'elle est sans prédominance spécifique.

2002

- ❖ Demande, par le gouvernement, de prolongation des conventions collectives d'une année : la FNEEQ refuse la prolongation.
- ❖ Entente sur la restructuration salariale et les services professionnels rendus :
 - pour chaque enseignante et chaque enseignant, remise d'un rapport annuel de services professionnels rendus ne comportant aucune comptabilisation d'heures;
 - introduction d'une échelle salariale unique;
 - reconnaissance du diplôme de maîtrise;
 - maintien de la reconnaissance du doctorat de troisième cycle;
 - les enseignantes et les enseignants ayant moins de 19 ans de scolarité voient leurs salaires augmentés.

2005 - 2010 – Entente signée sous la menace d'un décret

- ❖ Gel salarial pour deux années (2004 et 2005).
- ❖ Augmentation salariale de 2 % pour les quatre autres années.
- ❖ Fin de la récurrence de la coupe salariale de 1997. En 2009, les augmentations seront versées au 1er juin.
- ❖ Mise à jour de la convention tenant compte du régime québécois d'assurance parentale, amélioration de la durée du congé de maternité et de paternité.
- ❖ Ajout de 122 ETC pour des activités de programme, de perfectionnement, d'organisation des stages, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle et d'amélioration de la réussite. Ces ETC ne créent pas de postes.
- ❖ Modifications de l'ordre des priorités d'emploi en lien avec la sécurité d'emploi; entre autres, introduction du déplacement volontaire hors zone, de priorités relatives lors de la fermeture de programme, etc.
- ❖ Participation d'enseignantes ou d'enseignants lors de la sélection à la formation continue.
- ❖ Mise sur pied d'un comité paritaire chargé d'analyser la pratique enseignante au collégial.

2008

- ❖ Mars, après validation auprès de l'ensemble des syndicats et des directions du réseau, dépôt du texte *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, produit par le comité paritaire sur la profession enseignante formé de représentantes et de représentants des trois fédérations syndicales d'enseignantes et d'enseignants de cégep, du ministère de l'Éducation et de la Fédération des cégeps.
- ❖ Septembre, mandat de poursuivre les travaux sur la profession enseignante en analysant les écarts entre le portrait et la convention collective.

2009

- ❖ Après des hauts et des bas, les travaux du comité sur la profession enseignante concernant les paramètres de la CI et le mode d'allocation basculent vers la préparation de la négociation.

Convention 2010-2015

- ❖ Introduction, dans la convention collective, de plusieurs tâches aux fonctions départementales et de coordination inscrites dans *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*.
- ❖ Ajout de 403 ETC au volet 1 et bonification conséquente de la CI :
 - pour les nombreuses préparations;
 - pour les enseignantes et les enseignants qui ont un trop grand nombre de PES;
 - pour les programmes à faible effectif;
 - pour Soins infirmiers
- ❖ Constitution de comités de travail pour les techniques lourdes de la santé, pour les étudiants à besoins particuliers, pour la formation continue et la reconnaissance des acquis.
- ❖ Allocation pour la coordination départementale à 1/18 du volet 1.
- ❖ Progression accélérée aux quatre premiers échelons salariaux.
- ❖ Révision du calcul de l'expérience professionnelle.

3. CADRE LÉGAL DE LA NÉGOCIATION ET DES MOYENS DE PRESSION

Les dispositions du Code du travail (CT) définies ou modifiées par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (LRNSP) encadrent la négociation et l'exercice des moyens de pression.

3.1. Négociation collective

La volonté d'affaiblir notre rapport de force en tentant de décentraliser la négociation s'est traduite dans la législation. Selon la loi, certaines dispositions de la convention doivent être négociées à l'échelle nationale, alors que d'autres sont négociées localement sans pouvoir modifier la portée d'une disposition négociée au niveau national². L'annexe A prévoit les sujets devant être négociés localement³.

Cependant, cela ne s'est jamais produit. La FNEEQ a conclu, à chaque fois, des ententes avec la Fédération des cégeps concernant l'ensemble des dispositions dites locales alors qu'elle concluait les ententes nationales avec le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Ainsi, les matières définies par la loi comme étant l'objet de stipulations négociées localement sont en pratique négociées au niveau national. Comme le prévoient les ententes entre la Fédération des cégeps et la FNEEQ, les nouvelles dispositions sont par la suite l'objet d'une recommandation aux parties locales pour être agréées et signées⁴. Une disposition n'ayant pas été modifiée conserve son effet légal même à l'expiration de la convention collective⁵.

La loi institue un comité patronal de négociation pour les collèges (CPNC)⁶. Il se compose de personnes nommées par le ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MERST) et par la Fédération des cégeps⁷. Sous l'autorité du gouvernement déléguée au MERST, le CPNC requiert des mandats de négociation déterminés par le Conseil du trésor. C'est donc le Conseil du trésor qui autorise les mandats suivant les orientations du

² LRNSP, art. 67

³ LRNSP, art. 58 et annexe A

⁴ Convention collective FNEEQ, Préambule

⁵ LRNSP, art. 59

⁶ LRNSP, art. 30 et 31

⁷ LRNSP, art. 31

gouvernement. Il peut aussi déléguer un observateur aux séances de négociation⁸.

Les délais⁹ prévus pour commencer la négociation nationale sont, en pratique, vaguement observés.

- ❖ Le parcours des négociations nationales débute à compter du 180^e jour précédant la date d'expiration de la convention.
- ❖ 150 jours avant l'expiration de la convention, la partie syndicale doit avoir transmis ses demandes (à l'exception des salaires et des échelles).
- ❖ dans les 60 jours qui suivent la réception des demandes syndicales, la partie patronale doit avoir transmis ses contre-propositions.

La loi prévoit que les salaires et les échelles sont négociés nationalement et uniquement pour l'année au cours de laquelle une entente est intervenue¹⁰.

- ❖ Les parties se transmettent leurs propositions dans les 30 jours qui suivent la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) (auparavant l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération)¹¹.
- ❖ Le rapport est habituellement publié le ou vers le 30 novembre de chaque année et contient des comparaisons entre les catégories de salariés québécois.
- ❖ Chacune des années suivant l'année de l'entente, le président du Conseil du trésor dépose à l'Assemblée nationale un projet de règlement fixant les salaires et les échelles salariales pour l'année en cours¹². Les salaires et les échelles de salaire ne peuvent être inférieurs à ceux de l'année précédente¹³.
- ❖ Avant l'adoption **du projet de règlement fixant les salaires et les échelles salariales pour l'année en cours**, les parties sont invitées à être entendues devant une commission parlementaire.¹⁴
- ❖ **Malgré cela, négociation après négociation, les organisations syndicales ont eu des revendications et conclu des ententes salariales concernant chacune des années de la convention collective.**

⁸ LRNSP, art. 33 et art. 42

⁹ CT, art. 111.7, art. 111.8 par. 2 et 3

¹⁰ LRNSP, art. 52

¹¹ CT, art. 111.8 par. 4

¹² LRNSP, art. 54

¹³ LRNSP, art. 54 et art. 55

¹⁴ LRNSP, art. 54

3.2. Moyens de pression et grève

Le *Code du travail* (CT) et la *Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic* (LRNSP) prévoient ce qui suit :

La grève n'est permise qu'à l'égard des sujets de négociation nationale. Par conséquent, **la grève concernant une matière définie comme étant « objet de stipulations négociées localement » est interdite¹⁵.**

Par ailleurs, à défaut d'entente sur des objets négociés localement, les parties peuvent demander au ministre du Travail de nommer un **médiateur-arbitre** pour statuer et rendre une décision qui tiendra lieu d'entente¹⁶.

Dans un autre ordre d'idées, la grève est également interdite à l'égard de la détermination des salaires et échelles de la deuxième année de la convention collective et des années suivantes¹⁷.

Le droit de grève est astreint à des conditions préalables et à certaines règles.

- ❖ Une partie demande au ministre du Travail de nommer un médiateur¹⁸.
- ❖ À défaut d'entente dans les 60 jours, le médiateur doit remettre un rapport public¹⁹.
- ❖ Le droit de grève est acquis 20 jours après la réception du rapport du médiateur au ministre²⁰.
- ❖ La grève peut être déclarée après un préavis à l'employeur et au ministre de sept jours juridiques francs²¹.
- ❖ Cet avis préalable doit indiquer le moment où l'on fera la grève²².
- ❖ L'avis ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'on entendait faire la grève²³.
- ❖ Le maintien des services essentiels n'est pas requis²⁴.

¹⁵ CT, art. 111.14

¹⁶ LRNSP, art. 62, art. 63, art. 64, art. 65, art. 66

¹⁷ CT, art. 111.4

¹⁸ LRNSP, art. 46

¹⁹ LRNSP, art. 47

²⁰ CT, art. 111.11, alinéa 2

²¹ CT, art. 111.11, alinéa 3

²² CT, art. 111.11

²³ CT, art. 111.11

²⁴ CT, art. 111.0.16 et art. 111.12

3.3. Dépassement du terme de la convention

Malgré tous les mécanismes prévus par les textes législatifs, il n'arrive pratiquement jamais qu'une nouvelle convention soit signée avant ou au terme de la précédente (dans ce cas : le 31 mars 2015). Toutefois, une clause (10-1.04) de notre convention collective prévoit que :

- ❖ « Les présentes dispositions et stipulations sont considérées comme intérimaires du 1^{er} avril 2015 jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective. »

4. STRUCTURE SYNDICALE EN PLACE POUR LES NÉGOCIATIONS

4.1. Syndicat local : exécutif élargi et assemblée générale

Le syndicat local

Chaque syndicat conserve, en adhérant à la fédération, son autonomie propre quant à ses statuts et règlements, à la condition que ceux-ci n'aillent pas à l'encontre de ceux de la fédération.

En particulier, chaque syndicat conserve aussi son autonomie quant à la fixation de ses cotisations et quant à la détermination du contenu de sa convention collective, son acceptation ou son rejet.

Statuts et règlements de la FNEEQ, 2012, art. 1.09.

Le renouvellement de la convention collective constitue un événement majeur dans la vie syndicale. Il suscite l'espoir d'améliorer les conditions de travail et de résoudre certains problèmes qui ont été vécus en cours d'application de la convention. **Il s'agit d'un moment privilégié pour favoriser une large participation des membres et développer la solidarité.**

Le comité exécutif

Le comité exécutif syndical doit assumer un rôle important durant toute la négociation. Il est, entre autres choses, responsable des tâches suivantes :

- ❖ susciter l'engagement des personnes qui agiront en tant que responsables de la négociation, de l'action et de l'information (ou le RESO et le RELAIS²⁵);
- ❖ constituer au besoin, avec les responsables au regroupement (RAR), à l'action et à l'information, un comité exécutif élargi pour la durée de la négociation et en établir le fonctionnement.

²⁵ Nous reviendrons plus en détail sur les notions de RESO et de RELAIS quand nous aborderons les questions de l'action et de l'information.

Le comité exécutif élargi

Quand il est mis en place, le comité exécutif élargi peut remplir diverses fonctions :

- ❖ discuter de l'état d'avancement de la négociation, débattre des différents enjeux et analyser la situation;
- ❖ convenir de l'information à distribuer aux membres conformément au plan de communication local;
- ❖ proposer des actions de mobilisation locales;
- ❖ évaluer les relations avec la direction du collège dans le contexte de la négociation;
- ❖ préparer les assemblées générales au cours desquelles il est question du processus de renouvellement de la convention collective, y compris les moyens de pression.

Voici l'organigramme « classique » d'une structure syndicale de mobilisation :

Comité exécutif élargi

→ formé des membres du comité exécutif, auxquels s'ajoutent les responsables au regroupement, à l'action et à l'information;

Comité d'action

→ formé du responsable à l'action (ou le RESO et le RELAIS) ainsi que de personnes militantes;

Comité d'information

→ formé du responsable à l'information (ou le RESO et le RELAIS) ainsi que de personnes militantes.

Toutefois, plusieurs autres modèles sont possibles selon le nombre de membres que compte le syndicat, la culture locale, etc. Par exemple, le conseil syndical peut aussi jouer un rôle important tant sur le plan de la réflexion que sur celui de la mise en application des moyens d'action. Quoi qu'il en soit, la participation d'un grand nombre de personnes aux discussions concernant la négociation, plus particulièrement en ce qui a trait à la préparation des assemblées générales et des regroupements, s'avère d'une importance capitale.

L'assemblée générale

En tout temps, c'est l'assemblée générale qui se trouve au cœur de la négociation. Ainsi, lors du processus de renouvellement de la convention collective, elle doit se prononcer sur plusieurs aspects, dont les principaux sont les cahiers de demandes, les plans d'action, le mandat de grève et l'entente de principe. L'assemblée est aussi consultée sur toute autre question jugée pertinente par le comité exécutif élargi ou par le regroupement. Ses positions sont transmises à ce dernier par le ou la RAR.

Ajoutons enfin que, lors des réunions du regroupement, l'adoption d'une proposition touchant la négociation nécessite la double majorité, c'est-à-dire l'appui de la majorité simple des personnes déléguées présentes et l'appui de la majorité simple des syndicats présents.

L'importance de chaque assemblée générale est donc reconnue par cette règle de la double majorité.

Par ailleurs, lorsqu'une assemblée est consultée sur un mandat ayant trait à un arrêt de travail ou sur une entente de principe, ce mandat ne peut être obtenu que si, au retour de consultation, il obtient à la fois l'appui de la majorité absolue des syndicats et celui de la majorité simple des membres votants. Dans pareil cas, les amendements sont automatiquement comptabilisés comme des votes contre. Dans le cas particulier de la grève, si la double majorité est atteinte, un processus de ralliement s'enclenche : autrement dit, les syndicats ne s'étant pas prononcés en faveur de l'utilisation de ce moyen de pression sont invités à se rallier.

Dans ces deux cas, chaque assemblée a non seulement un poids significatif dans le processus de décision, mais le vote de chaque membre est aussi pris en considération.

4.2. Regroupement cégep, comité de stratégie, comité de négociation et CCSP

Durant une négociation, particulièrement lorsque le rythme des discussions s'accélère avec la partie patronale ou que de grandes tensions apparaissent entre les parties, il est important de connaître le rôle et les responsabilités de tous les intervenants. Notre mode de fonctionnement doit assurer que tous les membres recevront une information juste et participeront à la prise de décision. Un de nos défis, sur le plan de la démocratie, est de permettre à nos négociatrices et à nos négociateurs ainsi qu'à nos représentantes et à nos représentants politiques de détenir des mandats suffisamment larges qui permettent de faire progresser la négociation sans pour autant que les assemblées générales ne perdent le contrôle de ce qui se passe. Dans un tel contexte, la qualité de la communication entre ceux-ci et les personnes qui discutent avec la partie patronale est capitale.

Une négociation est avant tout l'affaire des membres des syndicats.

Le regroupement cégep

Au sein de la fédération, le regroupement cégep est totalement autonome par rapport à tout ce qui concerne la négociation. C'est lui qui élit les membres du comité de négociation et leur confie des mandats de négociation et d'action. Afin de permettre à ce comité de conserver un lien étroit avec les assemblées générales, chaque délégation s'assure d'être au courant de l'état de la situation dans son syndicat au regard de la négociation : les demandes importantes, les questions et les critiques. Il a le pouls de la mobilisation.

La réunion du regroupement est la seule instance de recommandation aux assemblées générales en ce qui a trait à la négociation et à l'action²⁶.

Le regroupement cégep constitue l'instance décisionnelle; seuls les délégué-es des syndicats y ont le droit de vote. Les votes se prennent selon un système de double majorité : celle des syndicats (un vote par syndicat) et celle des délégué-es. Cette règle s'applique à tous les sujets de négociation, d'application de la convention collective et de modification aux règles de fonctionnement. Bien que la consultation des assemblées soit absolument nécessaire en ce qui a trait au cahier de demandes, à l'adoption ou au rejet d'une entente de principe et aux moyens d'action lourds, le regroupement peut en tout temps recommander la consultation des assemblées générales.

²⁶ Règles de fonctionnement du regroupement cégep, mars 2012, point 5.

Les délégué-es reçoivent fréquemment les comptes rendus des discussions aux différentes tables —centrale, sectorielle et « fédé-fédé » (FNEEQ et fédération des cégeps). Lors de réunions, les délégations font connaître la position de leur assemblée générale sur les sujets discutés ou sur les actions à entreprendre, et tentent de dégager des consensus pour la suite des événements.

Le double rôle des RAR dans notre structure de négociation sectorielle

Les responsables au regroupement (RAR) jouent un rôle primordial dans la négociation. Ils font office de charnière, car ils représentent à la fois leur assemblée générale auprès du regroupement, et le regroupement auprès de leur syndicat. La plupart du temps, cette double fonction ne pose aucun problème particulier. Cependant, il peut en aller tout autrement lorsque la position du syndicat est différente, voire opposée, à celle du regroupement.

Le regroupement a précisé le rôle du RAR en fonction des pratiques et des usages développés lors de précédentes négociations par l'adoption de la résolution suivante, qui est maintenant intégrée aux *Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep* :

Que les représentantes et représentants des syndicats assument de façon indissociable la double fonction de représentation de leur assemblée générale et les responsabilités collectives de la négociation dans son ensemble.²⁷

Le RAR, en assumant son rôle, accepte les responsabilités qui l'accompagnent. Il doit fidèlement présenter et défendre les positions de son assemblée générale auprès du regroupement. Il doit aussi fidèlement présenter et défendre les positions du regroupement auprès de son syndicat. Pour ce faire, il lui faut assister tant aux réunions du regroupement qu'aux assemblées générales de son syndicat.

Le RAR, représentant de l'assemblée générale

Au regroupement, le RAR représente son assemblée générale. Par conséquent, il doit bien connaître son syndicat pour être en mesure de comprendre et d'interpréter les positions dégagées en assemblée générale.

Les mandats confiés au RAR par l'assemblée générale doivent être à la fois suffisamment précis pour que ce dernier sache comment agir et assez larges pour lui permettre de participer au débat et d'appuyer, au besoin, une position qui, sans être identique à celle de son assemblée générale, recueille l'appui de

²⁷ *Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep*, mars 2012, point 5.

la majorité des personnes votant au regroupement. Il est ici question d'équilibre : une position trop fermée bâillonne le RAR et paralyse les débats du regroupement; a contrario, une absence de mandat peut donner à une assemblée le sentiment d'être hors du coup.

Le RAR, représentant du regroupement

Le RAR doit être capable de contribuer à l'élaboration de positions communes en regroupement et, en ce sens, les mandats que lui confie son assemblée générale doivent être suffisamment larges pour lui permettre de faire des compromis.

Lorsque le regroupement a tranché une question ou conclu un débat par un vote majoritaire, le RAR doit faire sienne cette décision et la défendre devant son assemblée générale. Il peut faire état de l'ensemble des arguments évoqués au regroupement, mais en fin de compte, il doit se prononcer résolument en faveur de la position arrêtée par ce dernier. Il est utile de rappeler fréquemment à l'assemblée générale le fonctionnement démocratique du regroupement pour s'assurer que les membres opposés à une position du regroupement comprennent bien ce qui se passe.

La meilleure manière de se préparer à bien jouer son rôle est de prévoir ce qui peut se passer et de s'y préparer. La question du ralliement est centrale, surtout lorsqu'il est question de l'action. Tout est en place pour que la négociation soit la plus démocratique possible. Le regroupement offre l'espace d'échange nécessaire pour que chacun puisse tenter de convaincre ses collègues des autres syndicats de la justesse des positions de son assemblée ; c'est le rôle de la direction politique du regroupement d'assurer un climat qui permette les échanges et les débats les plus libres et les plus fructueux possible.

Des désaccords sont cependant inévitables, surtout en période de négociation. Un syndicat gagnera et perdra certains débats ; la force et la maturité du regroupement cégep reposent sur sa capacité de gérer ses différends, d'accepter les règles démocratiques dont il s'est doté et de composer le mieux possible avec les résultats. Dans cette perspective, il peut être judicieux de discuter à l'avance de la question du ralliement en assemblée générale pour faciliter la réflexion lorsque l'on se retrouvera en situation de se poser concrètement des questions délicates dans le feu de l'action, notamment celles qui ont trait aux moyens de pression. À titre d'exemple, certains syndicats adoptent en début de parcours une résolution de ralliement automatique aux actions adoptées par le regroupement si la double majorité est atteinte lors d'une consultation.

Le comité de stratégie

*Le comité de stratégie est la seule instance de recommandation au regroupement en ce qui a trait à la négociation et à la mobilisation*²⁸. Il est composé des membres du comité de négociation et de mobilisation —François-Olivier Chené, Vincent Fortier, Virginie L'Hérault, Agnès Lessard, Peter Varfalvy, et Nicole Lefebvre, aussi responsable de la coordination du regroupement cégep—, de la présidente de la FNEEQ, Caroline Senneville, du secrétaire général de la FNEEQ, Jean Murdoch, et de la vice-présidente de la FNEEQ responsable du regroupement cégep, Micheline Thibodeau. De plus, quatre enseignants libérés pour siéger sur des comités de la convention collective sont régulièrement invités à soutenir les travaux de ce comité : Isabelle Bouchard, Sébastien Brousseau, Véronique Lépine et Yves Sabourin. Les trois conseillers syndicaux travaillant en appui au comité de négociation, le conseiller affecté à la négociation, Pierre Gauthier, la conseillère à la mobilisation Francesca Waltzing et le conseiller à l'information Renaud Poirier St-Pierre, participent également aux discussions. Cependant, seuls les membres du comité de négociation et de mobilisation ont le droit de vote au sein du comité de stratégie : celui-ci tente cependant d'éviter d'avoir recours au vote et privilégie le consensus, auquel il parvient presque toujours.

Le comité de stratégie décide donc, autant que possible de façon consensuelle, de tous les enjeux stratégiques et politiques liés à la négociation.

Par ailleurs, c'est lui qui constitue la délégation de la FNEEQ au comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP).

Le comité de négociation et de mobilisation

Le comité de négociation et de mobilisation participe aux négociations des tables sectorielles, incluant la table Fédération des cégeps - FNEEQ. Il apporte aussi sa contribution aux discussions de la table centrale tout comme les comités de négociation des trois autres fédérations, avec lesquels il participe aux travaux du CCSPP.

En ce qui a trait aux demandes sectorielles et fédé-fédé, le comité de négociation fera cet hiver une tournée des assemblées générales afin de connaître les préoccupations des membres des syndicats en lien avec la négociation ainsi que l'état de leur mobilisation. Afin de mener à bien cette consultation, le comité de négociation a proposé au regroupement cégep, en janvier 2014, un texte sur les enjeux de la négociation en enseignement collégial.

²⁸ Règles de fonctionnement du regroupement cégep, avril 2009, point 14 b), page 10.

À la suite de cette tournée, le comité de négociation compte élaborer le cahier des demandes sectorielles, avant de le soumettre à la consultation des assemblées générales. Le retour de consultation sur ce cahier des demandes sectorielles est prévu pour septembre 2014, et son dépôt au Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) est prévu fin octobre prochain, comme la loi le prescrit. À compter de cette date, la partie patronale disposera de 60 jours pour transmettre ses contre-propositions. Les négociations ne commenceront donc vraisemblablement qu'en janvier 2015.

Les rencontres de « tables »

Une grande partie des discussions sectorielles ont lieu entre le comité de négociation de la FNEEQ et celui du CPNC. Chaque partie présente son cahier de revendications, puis l'ordre et le rythme des discussions sont convenus. À chaque réunion du regroupement, le comité de négociation informe les délégués de l'état des discussions et présente son analyse de la situation. Le regroupement peut donc intervenir dans la stratégie à adopter, proposer au comité des pistes de solution à des problèmes identifiés ou préciser des marges de manœuvre par rapport à certaines demandes.

Lorsque des sujets nécessitent des analyses techniques plus élaborées, les comités de négociation peuvent s'entendre pour former des comités sur des objets spécifiques.

Une négociation est un « processus par lequel des personnes ou des groupes possédant des intérêts divergents entrent en pourparlers, parfois accompagnée de pression, afin d'en arriver à un accord qui leur sera mutuellement bénéfique dans le règlement d'une affaire.²⁹ »

Tout au long de la négociation, le comité de négociation doit rendre compte au regroupement de l'avancement des travaux. Il doit régulièrement se faire confier des mandats afin de faire progresser la négociation. À chaque fois que c'est le cas, le regroupement décide de la pertinence de consulter les assemblées générales.

Enfin, lorsqu'on arrive au sprint final de la négociation, les pourparlers peuvent se dérouler en comité restreint avec les représentantes et les représentants politiques des parties. Les marges de manœuvre pour de telles discussions doivent aussi faire l'objet de consultation du regroupement.

²⁹ DION, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2^e édition, PUL, 1986, page 309.

Enfin, la négociation se termine par une entente de principe entre les parties. *Cette dernière ne peut se concrétiser que par un vote des assemblées à double majorité (majorité des syndicats et majorité des membres votants)*³⁰.

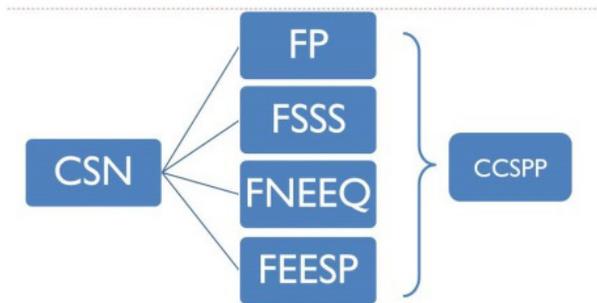
À la table fédé-fédé, les parties représentées sont la FNEEQ et la Fédération des cégeps. Les étapes de la négociation et de la consultation y sont les mêmes que pour la table sectorielle. Toutefois, lors de la dernière négociation, le comité de négociation a mené les discussions jusqu'à la conclusion d'une entente de principe.

Tout au long du processus de renouvellement de la convention collective, le comité de négociation a aussi la responsabilité de la mobilisation des membres. Il élabore un plan d'action qu'il propose au regroupement. Selon la lourdeur des moyens de pression prévus, le regroupement peut l'adopter lui-même ou choisir de consulter d'abord les assemblées générales. Toute proposition de grève ou de moyens qui s'y apparentent doit obligatoirement faire l'objet d'un vote dans les assemblées générales et recueillir une double majorité (membres votants et syndicats) pour être entérinée. Une conseillère syndicale, Francesca Waltzing, a pour tâche de soutenir le comité de négociation dans cet aspect de son mandat.

De même, il incombe au comité de négociation d'informer les membres du déroulement des discussions à la table de négociation et des actions entreprises dans les syndicats en appui à ces dernières. Là encore, un conseiller syndical à l'information, Renaud Poirier St-Pierre, offrira un appui au comité. Par ailleurs, *L'Info-négo FNEEQ* constitue l'un des moyens les plus importants pour communiquer avec les membres des syndicats. À cela s'ajoutent les communiqués de presse et la mise à jour de la section réservée à la FNEEQ dans le site Internet « secteurpublic.info » qui sont également du ressort du conseiller à l'information. De plus, les groupes Facebook qui seront mis en place par la CSN, par les conseils centraux, par la FNEEQ et par les syndicats locaux qui le souhaitent offriront une structure d'échange d'information et de mobilisation qui s'ajoutera aux autres outils.

³⁰ *Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep*, mars 2012, p. 6.

4.3. Le CCSPP et le Front commun



Afin de coordonner leurs négociations, les quatre fédérations de la CSN du secteur public sont réunies au sein du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP).

C'est au sein du CCSPP que les fédérations travaillent à

harmoniser les demandes dites de table centrale comme les salaires, le régime de retraite et les droits parentaux. Les quatre fédérations y délèguent leurs représentantes et leurs représentants pour y dégager des revendications communes qui sont soumises aux instances respectives et aux syndicats. Après consultation et après harmonisation des demandes entre les fédérations, le CCSPP voit à l'harmonisation des demandes avec les partenaires du Front commun.

Le CCSPP a aussi le mandat d'élaborer des plans d'action, de les harmoniser en Front commun et de les soumettre aux instances concernées qui les soumettent à leur tour aux assemblées générales. Comme on vise toujours un avancement simultané des négociations à toutes les tables, les plans d'action des différentes fédérations s'harmoniseront à celui du Front commun.

C'est la première vice-présidente de la CSN, Francine Lévesque, qui assume la responsabilité politique de la négociation, appuyée en cela par une équipe de salarié-es de la CSN, dont le coordonnateur et porte-parole CSN à la table centrale, Norman Thibault. Celui-ci est appuyé par Guylaine Alix, au secrétariat, et par Lise Pomerleau, à la coordination de l'équipe de soutien à la négociation. L'information et la mobilisation autour des enjeux de la négociation relèvent également du CCSPP et sont sous la responsabilité respective de François L'Écuyer et de Réjean Bradley. Deux économistes, Philippe Morin et Mathieu St-Onge, complètent l'équipe des conseillers syndicaux du CCSPP pour soutenir tous les travaux relatifs aux salaires et à la retraite.

Les porte-paroles aux tables de négociation de même que les conseillers syndicaux à l'information et à la mobilisation des quatre fédérations de la CSN et du CCSPP se réunissent fréquemment pour favoriser leur cohésion.

À la table centrale, trois organisations syndicales sont représentées : la CSN, la FTQ et le SISP. Les négociateurs du Front commun ont comme vis-à-vis ceux du Conseil du trésor.

5. BILAN DE LA NÉGOCIATION 2009 – 2011 ET SES SUITES

5.1. Bilan de la négociation 2009 – 2011

5.2. Négociation dans les secteurs public et parapublic : un processus complexe

5.3. Solidarité, dissidence et ralliement

BILAN DE LA NÉGOCIATION 2009-2011

REGROUPEMENT CÉGEP





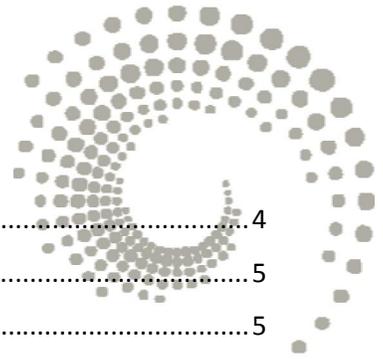
Comité du bilan de la négociation:

Caroline Lavoie, Jonquière
Charles Lemieux, Marie-Victorin
Sébastien Manka, Montmorency
Vincent Roy, Shawinigan
Yves Sabourin, comité de négociation et de mobilisation
Yves de Repentigny, délégué à la coordination du regroupement cégep

Révision et mise en page : Ariane Bilodeau

Octobre 2011

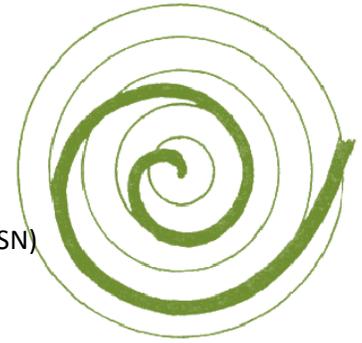
TABLE DES MATIÈRES



SIGLES ET ACRONYMES	4
Introduction	5
1. Le contexte.....	5
1.1 La crise économique et le plan de retour à l'équilibre budgétaire du gouvernement Charest	5
1.2 Le décret et ses conséquences sur la négociation	7
1.3. L'état de la situation au collégial	8
1.4. La situation à la FAC et la campagne d'affiliation	11
2. La négociation aux tables centrale et sectorielle.....	12
2.1 Rappel des structures de négociation.....	12
2.2 Chronologie des événements	15
2.3 Analyse des résultats	27
2.4 La consultation et le fonction- nement.....	35
2.5 Questionnement sur certains concepts et pratiques	40
2.6 Analyse de la stratégie de négociation	42
3. L'information et la mobilisation.....	47
3.1 L'information.....	47
3.2 La mobilisation	49
4. L'analyse des alliances	52
4.1 Le Front commun	52
4.2 Le secteur public CSN.....	55
4.3 Les relations avec la FEC	56
Conclusion.....	58
Les recommandations.....	59
Les recommandations telles qu'adoptées à la réunion cégep des 8 et 9 septembre 2011	60
Annexe 1 : Le cadre légal de la négociation.....	63
Annexe 2 : Résultats de la négociation à la table sectorielle.....	65
Annexe 3 : Numéros de l'Info-Négo FNEEQ publiés pendant la négociation 2009-2011.....	73
Annexe 4 : Notes sur la dissidence dans le mouvement	74
Addenda: Complément au bilan	77

SIGLES ET ACRONYMES

AEC :	Attestation d'études collégiales
CCSPP :	Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CSN)
CCT :	Comité consultatif sur la tâche
CI :	Charge individuelle
CNR :	Comité national de rencontre
CPNC :	Comité patronal de négociation des collègues
CQFA :	Centre québécois de formation en aéronautique
CRT :	Comité des relations du travail
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
ETC :	Équivalent temps complet
FAC :	Fédération autonome du collégial
FEC :	Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (CSQ)
FEESP :	Fédération des employées et employés de services publics (CSN)
FIQ :	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FNEEQ :	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN)
FP :	Fédération des professionnelles (CSN)
FSE :	Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)
FSSS :	Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)
FTQ :	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
HP :	Heures de préparation
IPC :	Indice des prix à la consommation
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
LNT :	Loi sur les normes du travail
MED :	Mise en disponibilité
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PES :	Période-étudiant par semaine
PIB :	Produit intérieur brut
PLQ :	Parti libéral du Québec
RDI :	Réseau de l'information
RLA :	Responsable local à l'action
RLI :	Responsable local à l'information
RQAP :	Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP :	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
SFPQ :	Syndicat de la fonction publique du Québec
SISP :	Secrétariat intersyndical des services publics
SPGQ :	Syndicats des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec



Introduction

Voici venu le temps de dresser le bilan d'une négociation qui, après cinq ans passés sous le coup d'un innommable décret, suscitait de grands espoirs, notamment quant à la tâche, les conditions de travail des enseignantes et des enseignants non permanents et la rémunération, et qui en a laissé plusieurs sur leur faim, surtout en ce qui concerne les deux derniers dossiers. Au-delà de sa valeur cathartique, l'exercice peut-il avoir une quelconque utilité? Nous croyons que oui.

Bien sûr, chaque négociation s'avère différente, mais certains facteurs varient peu de l'une à l'autre, par exemple le cadre légal ainsi que les forces en présence. Par conséquent, il faut travailler à l'intérieur de la marge de manœuvre qu'offrent ces facteurs pour tenter d'atteindre nos objectifs. Nous avons tenté de le faire lors des pourparlers qui viennent de s'achever : front commun très large, protocole de « non-maraudage », dépôt rapide des cahiers de demandes, revendications ciblées, discussions préalables sur certains dossiers importants, etc. Malheureusement, persiste le sentiment que tout cela ne se révéla pas suffisant.

Des questions se posent donc : doit-on revoir certaines de nos pratiques? Si oui, lesquelles? Est-il nécessaire de rectifier le tir pour améliorer notre capacité à obtenir une entente réellement satisfaisante? C'est ce à quoi ce document, après avoir rappelé le contexte, les structures de négociation et les principaux événements ayant jalonné la dernière période de renouvellement de notre convention collective, tentera de répondre en proposant une analyse de la stratégie, de l'information, de la mobilisation et des alliances.

1. Le contexte¹

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

Il est indéniable qu'un des éléments principaux du contexte général qui à cours au printemps 2009 au moment où s'amorcent les négociations dans le secteur public au Québec est la crise économique qui sévit alors. Amorcée avec le krach du marché immobilier états-unien en octobre 2008, cette crise, d'abord financière, se propage rapidement au reste du monde pour ensuite atteindre l'économie réelle, c'est-à-dire la production de biens et services et l'emploi. Les journaux rapportent quotidiennement des nouvelles de fermetures d'usines un peu partout au Canada et au Québec. Si la crise touche toutes les travailleuses et tous les travailleurs, celles et ceux de certaines régions du Québec dont l'économie repose sur une structure mono-industrielle sont particulièrement touchés, notamment dans les régions qui dépendent de l'industrie du bois. On assiste alors, comme c'est le cas à chaque récession, à la mise en place de « plans de relance » qui permettent aux entreprises de recevoir directement et indirectement une « aide financière » à même les coffres de l'État sous le prétexte de « soutenir l'économie ». Ainsi, alors que le Front commun demandait au gouvernement du Québec d'investir dans les services publics en santé et en éducation, le gouvernement Charest a plutôt dirigé l'essentiel des investissements vers les entreprises privées, notamment vers le secteur de la construction à travers les programmes de réfection des infrastructures routières.

¹ On peut consulter un texte présentant le cadre légal de la négociation à l'annexe 1.

Parallèlement, les travailleuses et les travailleurs des syndicats industriels sont soumis à de fortes pressions pour accepter des concessions sur les salaires et les conditions de travail, sous la menace de voir les usines fermer leurs portes en cas de résistance. Les travailleuses et les travailleurs du secteur public dans d'autres provinces canadiennes sont aussi soumis à des menaces de gel de salaires, comme en Ontario par le gouvernement libéral de Dalton McGuinty, ou encore subissent effectivement des gels de salaires et des réorganisations du travail entraînant des fermetures de postes dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, comme en Colombie-Britannique sous le gouvernement libéral de Gordon Campbell. De son côté, le gouvernement Harper réduit ou limite unilatéralement les hausses salariales de ses fonctionnaires par sa *Loi sur le contrôle des dépenses*, en janvier 2009.

Au Québec, le gouvernement Charest, qui avait utilisé l'artillerie lourde pour réaliser son programme néolibéral durant son premier mandat et qui avait plus discrètement poursuivi sur la même lancée pendant un deuxième mandat minoritaire, a été réélu avec une faible majorité en décembre 2008.

On se demande alors « *jusqu'où il est prêt à aller pour imposer son ordre du jour conservateur. C'est un gouvernement qui a été réélu pour un troisième mandat après un second mandat minoritaire passé sous haute surveillance. Le Jean Charest nouveau qu'on nous présente est-il si différent? Qu'est-ce qui se cache sous le vernis?* »² De façon plus spécifique, on se demande si ce gouvernement « *voudra négocier de bonne foi cette fois-ci* » ou s'il « *utilisera la crise économique comme prétexte pour nous*

² NÉGO 2010 Analyse de la conjoncture, CSN, février 2009

servir encore une fois le sempiternel argument de la précarité des finances publiques pour tenter un nouveau coup de force? »³

Une partie de la réponse viendra dès mars 2009, alors que le gouvernement Charest annonce son « plan de retour à l'équilibre budgétaire » pour 2013-2014⁴ au moment du dépôt du budget 2009-2010. Pour éponger les déficits budgétaires découlant de la mise en œuvre des « mesures de relance » destinées aux entreprises⁵, le gouvernement annonce un plan qui comporte notamment :

- un plafond du taux de croissance annuelle des dépenses de programmes à 3,2 % à compter de 2010-2011;
- l'indexation de tous les tarifs non indexés à compter du 1^{er} avril 2011 à l'exception des tarifs de 7 \$ par jour pour les services de garde;
- la hausse du taux de la taxe de vente du Québec qui passera de 7,5 % à 8,5 % au 1^{er} janvier 2011.

Avec l'adoption de ce plan, le gouvernement Charest mettait la table pour les négociations avec les travailleuses et les travailleurs du secteur public et annonçait

³ Analyse de la conjoncture de l'enseignement au collégial, FNEEQ, mai 2009.

⁴ Un « plan » prescrit par la « Loi sur l'équilibre budgétaire » adoptée en 1996 sous le gouvernement du Parti Québécois de Lucien Bouchard...

⁵ « Considérant l'ensemble des initiatives mises de l'avant dans ce budget et dans les énoncés et les budgets précédents le gouvernement québécois estime que plus de 15 milliards de dollars en liquidité seront injectés dans l'économie de la province sur deux ans, soit 8,1 milliards en 2009-2010 et 7 milliards en 2010-2011, représentant 2,7 % du PIB en 2009 et 2,2 % en 2010. » (Service de recherches, Royal Bank of Canada, mars 2009)

qu'il allait en effet servir « *le sempiternel argument de la précarité des finances publiques* » pour imposer son ordre du jour.

De fait, le 30 novembre 2009, le gouvernement Charest dépose ses offres, qui respectent intégralement le plan de retour à l'équilibre budgétaire annoncé au mois de mars précédent. La présidente du Conseil du trésor, Monique Gagnon, déclare d'entrée de jeu :

*« Vous n'êtes pas sans savoir que dans l'ensemble du Canada, en raison de la crise économique, plusieurs entreprises et quelques gouvernements ont imposé le gel salarial à leurs employés et ont même demandé des diminutions de salaires. Les offres que notre gouvernement dépose aujourd'hui tiennent compte à la fois de l'importance de préserver les services publics et de la capacité de payer des contribuables. Ce sont des offres réalistes et responsables qui respectent notre plan de retour à l'équilibre budgétaire. »*⁶

C'est donc dans ce contexte que la mobilisation des travailleuses et des travailleurs du secteur public se développe à l'automne 2009.

1.2 Le décret et ses conséquences sur la négociation

Par le décret qu'il a imposé le 15 décembre 2005, le gouvernement Charest a unilatéralement déterminé nos conditions de travail relatives aux matières de table centrale et nous a contraints, « le couteau sur la gorge », à signer une entente sectorielle bien en deçà de nos espérances et des besoins du réseau collégial. Pour les syndicats en pro-

venance de la FAC, les conditions sectorielles ont été décrétées jusqu'en 2008; ils ont par la suite signé une lettre d'entente pour avoir les mêmes conditions de travail que les autres enseignantes et enseignants du réseau collégial.

En prime avec le décret, une panoplie de mesures répressives nous privaient notamment du droit de recourir à des moyens de pression. En effet, jusqu'au 31 mars 2010, moment à partir duquel ces mesures n'étaient plus en vigueur, la loi prévoyait que « nul ne peut, par omission ou autrement, faire obstacle ou nuire de quelque manière à la reprise ou au maintien des services habituels d'un organisme du secteur public ou à l'exécution par les salariés de leur prestation de travail relative à ces services, ni contribuer directement ou indirectement à ralentir, altérer ou retarder l'exécution de cette prestation. » En cas d'infraction à cette loi, des amendes salées pour chaque jour ou partie de jour de grève étaient prévues pour les individus, les officiers syndicaux, les syndicats et les fédérations. Dans ce contexte, certaines administrations de collège en ont profité pour menacer ou attaquer les syndicats étant donné que les moyens de défense syndicaux étaient grandement limités. Nous pouvons citer, par exemple, la lutte du Syndicat des professeurs du Collège François-Xavier-Garneau contre les attaques de la direction dans le dossier de l'évaluation des enseignantes et des enseignants. Chez nos membres, ce même contexte très restrictif a suscité de l'indignation.

⁶ www.tresor.gouv.qc.ca/negos/salle-de-presse/allocation/les-offres-gouvernementales-au-front-commun/

Un véritable droit de grève et sa pertinence

À la suite de la reprise forcée et non rémunérée des journées de grève en 2005, des questionnements sur l'utilité du recours à la grève ont été soulevés: pourquoi, par exemple, faire une grève si on doit reprendre le travail sans être payé ? Le sens même du recours à la grève comme moyen de pression a été remis en question par certains, qui craignaient l'imposition d'un décret encore une fois. Toutefois en décembre 2008, la Cour supérieure du Québec a rendu une décision selon laquelle le travail repris par les enseignantes et les enseignants à la suite d'une grève légale doit être payé. C'est le Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic qui a porté ce dossier. Cette décision est d'autant plus importante qu'elle consacre l'interprétation de la FNEEQ voulant que les enseignantes et les enseignants soient engagés pour effectuer un travail d'enseignement : les heures de disponibilité auxquelles cette tâche est assujettie ne constituent que des modalités dans son accomplissement. Toutefois, la question du montant d'argent que les grévistes recevront demeure encore en contestation. Cette même bataille juridique suit son cours au Collège de Shawinigan. Plusieurs autres contestations ont fait en sorte de modifier passablement le contexte juridique depuis 2005. On peut penser à la condamnation du décret par le Bureau international du travail (BIT), qui affirmait que le Gouvernement Charest n'avait pas négocié les salaires, et à l'invalidation des lois 7 et 8, qui avaient pour conséquence de désyndiquer les travailleuses des services de garde en milieu familial. Sur le plan politique, le gouvernement Charest étant dans son troisième mandat, faisait-il l'évaluation qu'il était risqué pour lui de procéder encore par décret ? Malgré le fait qu'il se retrouvait en

bien mauvaise position pour répéter le même *modus operandi*, ce spectre était toujours présent dans nos esprits étant donné que notre employeur joue également le rôle de législateur.

1.3. L'état de la situation au collégial

Le dossier de la profession enseignante

Lors de la négociation de 2005, les enseignantes et les enseignants ont mis beaucoup d'énergie à faire valoir l'importance d'un ajout de ressources au volet 1 de la tâche. On se rappellera que l'entente sectorielle de 2005, signée sous la menace du décret, comprenait l'injection de 122 ETC (colonne D) pour des activités autres que l'enseignement proprement dit, lesquels ne créaient pas de postes, alors que des besoins pressants existaient dans les classes. Néanmoins, nous avons obtenu, en fin de compte, la mise sur pied d'un comité paritaire sur la profession enseignante.

Même s'il ressortait clairement des travaux de ce comité et de la publication du document *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* que non seulement la tâche enseignante s'était transformée, mais qu'elle s'était aussi alourdie, la partie patronale n'a cessé de prétendre que les activités de préparation, de prestation, d'adaptation et d'encadrement stipulées dans la convention collective de 2005-2010 étaient tout à fait semblables à ce qui avait cours au moment où le calcul de la CI a été établi. Après de nombreuses démonstrations que la tâche enseignante, en plus d'avoir évolué, avait aussi augmenté, le CPNC a consenti à poursuivre les travaux du comité paritaire. Le texte portant sur la profession enseignante ayant été rédigé de façon consensuelle, la situation était meilleure à la veille de cette négociation qu'elle ne l'était en 2005. Grâce à ce travail, nous avons pu sensibiliser le

MELS et le Conseil du trésor aux conditions d'enseignement dans le réseau collégial. Par ailleurs, selon la FNEEQ, le portrait de la profession enseignante pourrait également s'avérer fort utile lors de l'opération de relativité salariale, d'autant plus qu'il a été convenu paritairement.

Le sous-financement des programmes

À la lourdeur de la tâche commune à toutes et à tous s'ajoute, dans les collèges qui comptent plusieurs programmes à faible effectif, une surcharge de travail résultant des difficultés occasionnées par cette situation. Les derniers travaux menés par la FNEEQ dans le dossier des petites cohortes montrent que la présence des programmes avec un effectif inférieur à 45 étudiantes et étudiants est importante dans le réseau. Si les causes de cet état de fait s'avèrent multiples, l'enseignement offert souffre dans tous les cas d'une insuffisance de ressources. Du fait de leur taille, cette insuffisance affecte de manière plus marquée certains collèges situés dans les régions en baisse démographique.

Les mesures instaurées depuis 2000 pour consolider l'offre de formation réduisent certes le manque d'enseignantes et d'enseignants, mais elles excluent les programmes préuniversitaires, les programmes techniques de plusieurs régions administratives et plusieurs programmes techniques en « doublon » dans les régions visées. De plus, elles n'assurent pas que les besoins relatifs à la prestation de l'enseignement seront comblés. Elles visent même, dans certains cas, la fermeture à court terme des programmes. Le réseau collégial se trouve donc fragilisé, avant la négociation, à cause du sous-financement de l'enseignement par le MELS.

La lutte pour la reconnaissance du problème des petites cohortes malgré les mesures mises en place était donc à faire. C'est notamment par la revendication d'une tâche équitable pour tous les professeurs du réseau collégial que nous avons choisi de la faire dès le début de la négociation. Cela dit, il s'agit aussi d'un choix social – celui de l'accès à l'enseignement supérieur sur tout le territoire du Québec – et d'un enjeu politique important pour les cégeps en région, celle de leur survie.

Au-delà des lacunes propres à ces mesures particulières, c'est le mode de financement lui-même qui pose problème. Depuis que le MELS utilise les droites de programmes pour établir les ressources à l'enseignement, il n'y a pas de lien formel entre les paramètres de la CI et le mode d'allocation. Ces droites mettent en relation le nombre de périodes-étudiants par semaine (PES) dans chaque composante de programme offert et le nombre d'ETC à l'enseignement que le ministère fait parvenir à chaque collège pour ces programmes. Ces allocations sont en pratique indépendantes du nombre de cours différents à enseigner dans chaque discipline et du nombre de groupes de chacun des cours de ces programmes; seules comptent les inscriptions aux cours et le nombre d'heures total de ces composantes. Par ailleurs, les collèges distribuent ces allocations aux disciplines selon des règles négociées en CRT qui doivent nécessairement tenir compte des paramètres de la CI. Il n'y a donc pas de relation étroite entre les allocations que reçoit une discipline et celles que le MELS finance. Cette situation explique en partie la hausse de tâche subie par les professeur-es au cours des ans. L'intention de rétablir un lien entre les paramètres de la CI et l'allocation à l'enseignement afin d'éviter de nouvelles hausses de charges à l'avenir est dans l'air parmi les membres du regroupement cégep.

Les transferts fédéraux

En 2004, la Coalition-cégeps a été mise sur pied afin de contrer les orientations du gouvernement concernant la décentralisation du réseau collégial. Cette coalition a ajouté à ses travaux la réclamation pour le réseau collégial d'avoir sa juste part des transferts fédéraux dévolus par le gouvernement fédéral pour l'enseignement supérieur. La coalition demandait que 40 % des transferts soient affectés aux cégeps. Elle a eu gain de cause. Toutefois, seule une faible proportion de 10 % des ressources reçues fut accordée à l'enseignement, sans compter que les directions disposaient d'un pouvoir discrétionnaire leur permettant d'attribuer celles-ci à des projets très éloignés des salles de classe.

Ainsi, après plus de 15 mois de travaux du comité sur la profession enseignante, on aurait pu s'attendre à ce que, en mars 2008, une plus grande partie des 70,3 M\$ des transferts fédéraux attribués au réseau collégial soit investie dans l'enseignement, autrement dit dans le volet 1. Cela a eu l'effet d'une gifle. De l'aveu même de la ministre⁷, l'influence de la Fédération des cégeps sur le MELS s'était fait sentir. Madame Courchesne a d'ailleurs bien perçu notre colère quant à l'utilisation des sommes d'argent provenant des transferts fédéraux grâce à la participation massive de tous les syndicats de la FNEEQ à la signature d'une lettre à la ministre ainsi qu'à une manifestation tenue le 6 octobre 2008. Comme les collèges n'avaient reçu confirmation de ces sommes que pour trois ans, la FNEEQ évalue, au début de la négociation, qu'une

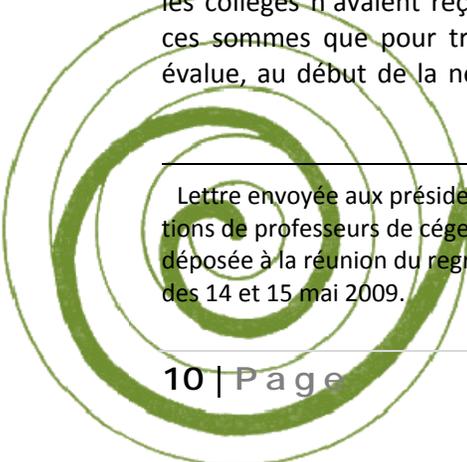
part plus importante peut éventuellement être obtenue pour l'enseignement.

Le salaire et le recrutement

Depuis quelques années et pour un certain nombre encore, les cégeps voient un grand nombre de professeur-es prendre leur retraite. De plus, l'effectif étudiant s'est accru depuis quelques années. À cause de cela, les difficultés de recrutement et de maintien en emploi du personnel récemment engagé se révèlent répandues dans le réseau. Qui plus est, on observe ce problème tant dans le secteur technique que dans ceux des formations générale et préuniversitaire. Il ne faut pas chercher bien loin pour trouver des coupables: nos conditions de travail, dont le salaire trop bas et la lourdeur de la tâche.

Pour ce qui est de la tâche, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants sont souvent découragés par sa lourdeur. Souvent engagés à la dernière minute, elles et ils doivent mener de front plusieurs cours différents, évaluer les apprentissages, encadrer plusieurs étudiantes et étudiants, assister aux réunions de département et de comité de programme et participer à la vie institutionnelle et syndicale.

En ce qui concerne les salaires, les augmentations demandées à la table centrale auraient pu contribuer à l'amélioration de la situation. Cependant, nous voulions également une révision de notre structure de rémunération ainsi que des travaux sur la relativité salariale. L'objectif était la mise en place d'une structure salariale qui reflète la réalité de notre métier telle que la décrit le portrait de la profession enseignante au collégial et qui reconnaisse la scolarité de maîtrise et de doctorat à sa juste valeur. Nous relevons de l'enseignement supérieur, mais notre structure de rémunération est à



Lettre envoyée aux présidents des trois fédérations de professeurs de cégep le 23 février et déposée à la réunion du regroupement cégep des 14 et 15 mai 2009.

la remorque de celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires.

Lorsqu'on examine notre échelle de traitement, on comprend assez rapidement pourquoi les gens ne se bousculent pas au portillon pour venir enseigner au collégial : d'une part, les salaires ne s'avèrent pas très alléchants aux premiers échelons; d'autre part, il faut travailler pendant de nombreuses années avant d'atteindre le palier maximal.

Nous espérons que les discussions portant sur la relativité salariale permettent d'obtenir une hausse significative du traitement maximal, incluant une valorisation des échelons pour la maîtrise et le doctorat. En effet, beaucoup d'enseignants jugent qu'on ne les paie pas suffisamment. À notre grande satisfaction, les autres fédérations de la CSN composant le CCSPP ont accepté de soumettre une proposition concernant l'enclenchement de travaux relatifs à la relativité salariale aux assemblées générales lors de la consultation sur les demandes de table centrale.

1.4. La situation à la FAC et la campagne d'affiliation

En juin 2009, la FAC a mis fin à ses activités à la suite d'un vote majoritaire de dissolution de la part des syndicats qui la constituaient. Au début du processus de négociation, il y avait donc quinze syndicats faisant auparavant partie de la FAC qui étaient en période d'affiliation.

L'arrivée de plusieurs de ces syndicats à la FNEEQ s'est faite au moment du retour de consultation sur le cahier de demandes sectorielles. Même si ces syndicats n'avaient pas participé à l'élaboration de celui-ci, ils ont été parties prenantes de la

fin du processus. Cela s'est avéré relativement facile, car le cahier de demandes élaboré alors qu'ils étaient affiliés à la FAC comprenait les mêmes priorités de négociation.

Au terme de cette période d'affiliation, la FNEEQ regroupait 17 000 professeur-es de cégep répartis dans 46 syndicats, ce qui représentait 85 % du personnel enseignant du réseau collégial. Le portrait de la négociation avait changé : à partir de ce moment, la partie patronale devait négocier avec deux fédérations plutôt que trois, toutes deux faisant partie du Front commun par l'intermédiaire de leur centrale respective.

2. La négociation aux tables centrale et sectorielle

2.1 Rappel des structures de négociation

La négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic au Québec implique un grand nombre d'acteurs syndicaux et le gouvernement. Dans le contexte où les négociations sont centralisées, les positions et le rythme de négociation des uns ont une influence sur le déroulement de la négociation des autres. Cela fait en sorte que les syndicats et les organisations syndicales des secteurs public et parapublic ont, à la base, tout avantage à se partager de l'information et à développer des positions communes sur plusieurs enjeux. Afin d'y parvenir le mieux possible, voici la structure de négociation qui a été mise en place, de l'automne 2008 à l'hiver 2011 pour le renouvellement de la convention collective des syndicats membres de la FNEEQ.

Les assemblées générales des syndicats constituent le premier et le plus important élément de la structure de négociation, car elles déterminent les demandes et adoptent l'entente finale. Il doit donc y avoir le meilleur lien possible entre elles et les personnes qui négocient en leur nom. À la FNEEQ, le cahier des demandes fait l'objet d'une consultation de toutes les assemblées générales. Celles-ci l'adoptent et l'amendent au besoin avec un mandat d'harmonisation. De plus, l'entente de principe finale, en vertu de nos propres règlements, doit être formellement adoptée par la majorité absolue des assemblées générales ainsi que par la majorité simple des membres qui votent – ce que nous appelons la double majorité. Ces dispositions sont évidemment conformes au Code du

travail. De même, les plans d'action, dont, nécessairement, ceux qui comportent des moyens de pression lourds, sont adoptés par les assemblées générales. En cas de vote de grève, la double majorité doit être atteinte pour que la FNEEQ puisse l'exercer. Il arrive également que d'autres sujets soient considérés d'une importance telle que les assemblées générales sont consultées en cours de négociation. De façon générale, durant le déroulement de la négociation, c'est par l'intermédiaire de ses représentantes et de ses représentants au regroupement cégep que l'assemblée générale fait connaître son point de vue et reçoit de l'information sur le déroulement de la négociation. C'est également par leur entremise qu'elle est invitée à se rallier à la position majoritaire et à faire preuve de la plus grande cohésion dans l'action, le cas échéant.

Les représentantes et les représentants des 46 syndicats affiliés forment une instance appelée le regroupement cégep. Elle se réunit durant l'année scolaire, de façon générale, trois fois par session pour une durée de deux jours. Cependant, en période de négociation intensive, le regroupement cégep peut se réunir une fois par semaine ou même être en « stand by » et, dans ce cas, tenir une réunion à quelques heures d'avis. Le regroupement cégep est informé du déroulement de la négociation aux tables sectorielle et centrale de même qu'aux autres tables sectorielles des autres fédérations des secteurs public et parapublic à chacune de ses réunions. Il peut, au besoin, adopter des positions ou en soumettre à la consultation des syndicats en ce qui concerne autant les plans d'action et d'information que l'avancement de la négociation. De même, c'est au regroupement que les représentantes et les représentants des syndicats expriment le point de vue de leur assemblée générale sur la négociation

afin que celui-ci soit pris en considération. Étant donné que la négociation de la convention collective requiert beaucoup de travail et de temps, le regroupement cégep élit un comité de négociation et de mobilisation.

À la fin de la session d'automne 2008, le regroupement cégep a élu quatre membres au comité de négociation et de mobilisation : Marielle Cauchy (Saint-Laurent), Yves de Repentigny (Vieux Montréal), Luc Lafontaine (F.-X.-Garneau) et Yves Sabourin (Édouard-Montpetit). Ce comité comprend également d'office la personne qui est à la coordination du regroupement cégep. Il s'agissait de Micheline Thibodeau (Saint-Hyacinthe) à l'automne 2008. L'élection de Micheline Thibodeau au poste de vice-présidente de la FNEEQ et celle d'Yves de Repentigny à la coordination du regroupement cégep lors du congrès de la FNEEQ qui a eu lieu à la fin de la session d'hiver 2009, de même que les départs de Luc Lafontaine, durant l'été 2009, et Marielle Cauchy en octobre 2009 ont amené le regroupement cégep à élire de nouveaux membres au comité de négociation et de mobilisation. De plus, à la suite de l'affiliation de plusieurs syndicats en provenance de la FAC au début de l'automne 2009, la FNEEQ a obtenu du CPNC une libération à temps complet supplémentaire pour la durée de la négociation. Le 15 octobre 2009, Guillaume Fournier (Saint-Laurent), Éric Kirouac (F.-X.-Garneau), Nicole Lefebvre (Maisonneuve) et Bruce Toombs (Champlain Saint-Lambert) ont été élus au comité de négociation et de mobilisation. Le porte-parole du comité de négociation et de mobilisation à la table de négociation a été Jacques Bazinet, conseiller syndical, qui a joint les rangs du comité à la fin du mois d'octobre 2009.

Le comité de négociation et de mobilisation a pour mandat d'élaborer un projet de ca-

hier de demandes, qu'il soumet au regroupement cégep. À la suite du processus de consultation, une fois ce cahier adopté par le regroupement, le comité le présente au comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et le défend. Au cours de la période de négociation, il y a eu 30 rencontres entre le comité de négociation de la FNEEQ et le CPNC jusqu'à l'entente de principe de juin 2010. Par la suite, 12 rencontres supplémentaires ont été nécessaires pour traduire cette entente de principe en texte final de convention collective. Entre les rencontres de négociation, le comité élabore les arguments en appui aux demandes et tente de trouver la meilleure stratégie possible et des solutions de compromis afin d'atteindre au mieux les objectifs dans le cadre du mandat qui lui a été confié. Le comité de négociation et de mobilisation a également pour rôle, comme son nom l'indique, de proposer au regroupement cégep des plans d'action et des outils de mobilisation afin de soutenir les demandes de négociation. Il a aussi pour rôle d'informer les membres des syndicats de l'état d'avancement des pourparlers. Durant ces derniers, le comité a souvent contacté les représentantes et les représentants des syndicats pour connaître le niveau de participation et de mobilisation des membres de même que les enjeux locaux importants. Finalement, les membres du comité de négociation et de mobilisation participent à deux autres comités : le comité de stratégie de la FNEEQ et le comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP).

Le comité de stratégie est composé, en plus des membres du comité de négociation et de mobilisation, qui sont les seuls à avoir droit de vote, de la présidence de la FNEEQ et de sa vice-présidence qui est responsable du regroupement cégep. À la présidence, il y a d'abord eu Ronald Cameron jusqu'en juin 2009, puis Jean Trudelle, par la suite,

alors qu'à la vice-présidence, il y avait tout d'abord Jean Trudelle jusqu'en juin 2009, puis Micheline Thibodeau. Selon les pratiques habituelles, les personnes libérées pour des comités de la convention collective, Daniel Mary, du comité consultatif sur la tâche, et Claude Racine, du comité national de rencontre, ont également participé aux discussions du comité de stratégie. Il en a été de même des personnes conseillères syndicales affectées à la négociation, Jacques Bazinet comme porte-parole, France Désaulniers à l'information et Caroline Joly à la mobilisation, ces deux dernières personnes étant membres de l'équipe du CCSPP et affectées à la FNEEQ.

Le comité de stratégie prépare toutes les recommandations qui sont présentées au regroupement cégep. Les membres du comité mettent en commun les informations qu'ils possèdent et discutent de la stratégie à adopter. Ils tentent de prendre des décisions par consensus. Finalement, la FNEEQ fait partie du CCSPP. Selon le type de réunion, elle y délègue soit le porte-parole, soit la présidence, soit la présidence et la vice-présidence, soit son comité de stratégie au complet.

Le CCSPP est constitué des comités de négociation, des responsables politiques et des personnes conseillères syndicales affectés à la négociation des quatre fédérations de la CSN qui ont des membres dans les secteurs public et parapublic : la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), qui compte environ 108 000 membres dans les établissements du réseau de la santé, la Fédération des employées et des employés des services publics (FEESP), qui négocie au nom de 26 000 personnes œuvrant dans les secteurs du soutien (cégeps et commissions scolaires) et dans des organismes gouvernementaux (traversiers, Régie des installations olympiques, aide juridique,

etc.), la Fédération des professionnelles (FP), dont environ 5 000 membres travaillent dans le réseau de la santé et des services sociaux, et la FNEEQ, qui représente environ 17 000 enseignantes et enseignants de cégep. De plus, une équipe coordonne les travaux du CCSPP et le représente auprès du gouvernement et des autres organisations syndicales. Le responsable politique du CCSPP au cours de la négociation a été Louis Roy, premier vice-président de la CSN. Le porte-parole à la table centrale, face au Conseil du trésor, a été Guy Bilodeau, conseiller syndical. L'économiste responsable des questions salariales, des droits parentaux et de la retraite a été Lise Pomerleau, conseillère syndicale. Les responsables de la mobilisation et de l'information ont été respectivement Liane Flibotte et Jean-Pierre Larche, conseillers syndicaux. L'adjoint à la coordination a été André Cloutier. Le CCSPP est aussi formé des conseillères et des conseillers à l'information et à la mobilisation affectés à chaque fédération. Cette équipe a également pour rôle d'élaborer un projet de demandes pour les matières de table centrale et de proposer aux membres du CCSPP des mandats pour la négociation, l'information et la mobilisation.

Le CCSPP prend ses décisions par consensus. Si des divergences apparaissent entre les quatre fédérations le composant, il y a d'abord une recherche de compromis. Si les divergences persistent, il y a une demande de ralliement. Dans le cas où le ralliement n'est pas obtenu, le CCSPP est bloqué et ne peut pas avoir de position commune. Chaque fédération fait alors valoir la sienne, dans la mesure du possible, auprès des représentants du gouvernement. Ce mode de fonctionnement fait en sorte que toutes les fédérations ont un droit de veto, mais il contribue également à obtenir des ralliements même si les positions occasionnent

certaines difficultés, car le fait d'empêcher le CCSPP d'avoir une position constitue un geste grave.

2.2 Chronologie des événements

C'est en décembre 2008 que le regroupement cégep a commencé le processus menant au renouvellement de la convention collective en procédant à l'élection des membres de son comité de négociation et de mobilisation. À peu près au même moment, la CSN décidait d'augmenter le nombre de personnes au sein de l'équipe du CCSPP et le temps de travail de celle-ci afin de démarrer les travaux relatifs aux demandes et aux alliances de table centrale.

Peu de temps après l'élection du comité, une série de rencontres politiques et techniques entre la CSN, la FTQ et le SISF ont eu lieu dans le but de former un Front commun intersyndical. Dès les premières rencontres, deux sujets ont été abordés afin de concrétiser l'engagement de chacun des partenaires éventuels : le cadre stratégique et un protocole de non-maraudage. Le CCSPP a tenu sa première réunion au début de la session d'hiver 2009 afin d'obtenir le mandat de poursuivre les discussions avec ces deux organisations en vue de constituer le Front commun. Le cadre stratégique proposé prévoyait une négociation ciblée et de courte durée ayant comme objectif la conclusion d'une entente pour le 31 mars 2010, date de la fin du décret. Les mesures répressives et contraignantes que celui-ci contenait prenaient alors fin, mais les dispositions des conventions collectives continuaient de s'appliquer jusqu'à ce qu'il y ait une nouvelle entente. Les organisations syndicales affichaient ainsi leur volonté de s'en débarrasser le plus tôt possible. Pour y parvenir, elles visaient une harmonisation des demandes de table centrale au début de l'automne 2009 et le

dépôt de ces demandes au plus tard le 30 octobre 2009. La FNEEQ a donné son accord provisoire à cette proposition et a décidé de soumettre une recommandation en ce sens au regroupement cégep. Le 20 février 2009, le regroupement cégep, sur recommandation de son comité de stratégie et après avoir insisté davantage sur l'importance d'avoir un règlement satisfaisant que sur celle de parvenir à un accord dans un court délai, a lui-même décidé de consulter ses syndicats sur ce cadre stratégique et l'a adopté le 27 mars 2009 en demandant l'ajout d'un élément : l'élaboration d'un « plan stratégique de lutte à la hauteur des objectifs à atteindre incluant des moyens d'action appropriés selon l'attitude gouvernementale ». Cela jetait les bases de la formation du Front commun le plus large de l'histoire des relations de travail au Québec, puisqu'il allait réunir 475 000 salarié-es de l'État.

Entre-temps, le comité de négociation et de mobilisation nouvellement formé soumettait au regroupement cégep, en janvier 2009, un calendrier de travaux pour la période qui allait jusqu'au dépôt du cahier des demandes sectorielles au CPNC. Ce calendrier adopté prévoyait :

- une tournée des assemblées générales à la session d'hiver 2009 afin d'entendre les préoccupations des membres des syndicats et d'expliquer la structure de négociation;
- la présentation de deux documents au regroupement cégep, soit une réflexion sur les enjeux de la négociation et une analyse de la conjoncture;
- l'élaboration d'un projet de cahier des demandes sectorielles pour le début de la session d'automne 2009;
- une seconde tournée des syndicats afin de permettre aux assemblées

générales de proposer des amendements ;

- la tenue d'une session de formation sur la négociation au début de la session d'automne 2009;
- l'adoption du cahier des demandes sectorielles par le regroupement cégep et
- son dépôt au CPNC à la fin du mois d'octobre 2009.

Aux éléments prévus à la tournée des syndicats s'est ajoutée la consultation sur les demandes de la table centrale. En effet, les trois organisations syndicales composant le Front commun ont décidé de consulter leurs membres sur les revendications relatives aux salaires, à la retraite, aux droits parentaux et aux ouvriers spécialisés au printemps. Le CCSPP, qui s'est réuni au début du mois d'avril 2009 à cet effet, a adopté un projet de cahier aux fins de la consultation des syndicats. Une réunion conjointe des instances des fédérations membres du CCSPP a eu lieu le 8 avril 2009 afin de présenter ce projet de cahier aux délégué-es des syndicats. Chaque instance fédérative en a débattu et a pu adopter les amendements souhaités. Le CCSPP a, par la suite, procédé à une harmonisation afin que tous les syndicats de la CSN concernés par la négociation soient consultés à partir du même cahier de revendications. La date de retour de consultation a été arrêtée au 14 mai 2009 pour les syndicats de la FNEEQ, à la mi-juin 2009 pour les fédérations de la CSN et à la fin juin 2009 pour les organisations du Front commun.

Parallèlement aux travaux du comité de négociation et de mobilisation, un autre dossier ayant un impact majeur sur la négociation sectorielle était en discussion avec le CPNC, dans le cadre d'un comité de la convention, celui sur la profession enseignante. Après s'être entendues sur un

portrait de la tâche enseignante à la session d'hiver 2008, les parties syndicales (la FNEEQ, la FAC et la FEC) et patronale (le MELS et la Fédération des cégeps) ont entamé des discussions à l'automne 2008 sur les différences entre ce portrait et les responsabilités décrites dans la convention collective. Le CPNC ayant refusé de reconnaître que le portrait confirmait l'augmentation de la tâche des enseignantes et des enseignants, au terme des travaux du comité, le 15 juin 2009, les fédérations syndicales ont déposé au CPNC une demande conjointe ciblant les difficultés les plus importantes observées – la lourdeur de la préparation des cours et celle de l'encadrement des étudiantes et des étudiants – et les modifications désirées au calcul de la charge individuelle de travail (CI) afin qu'elle demeure un instrument de mesure de la quantité de travail à accomplir – une modification au paramètre HP pour la préparation et une modification au coefficient du PES pour l'encadrement – ainsi qu'une évaluation de l'ajout de ressources nécessaire selon elles, soit environ 10 % ou 1200 ETC.

Au retour de la consultation sur les demandes de table centrale, les 14 et 15 mai 2009, le regroupement cégep adoptait des amendements sur le rattrapage salarial et sur le régime de retraite, mais, comme aucun amendement en ce sens n'avait été retenu par les autres fédérations de la CSN et par les autres organisations du Front commun, ils ne se sont pas retrouvés dans le cahier final des demandes, qui était, en pratique, identique au cahier de consultation.

Au début de la session d'automne 2009, le regroupement cégep se réunissait deux fois pour adopter le projet de cahier des demandes sectorielles qui allait être soumis à la consultation des assemblées générales.

De plus, le 4 septembre 2009, il adoptait un premier plan d'action et d'information.

Durant la période de consultation sur le cahier des demandes sectorielles, le comité de négociation et de mobilisation a tenu une session de formation sur la négociation les 8 et 9 octobre 2009. À l'invitation du syndicat local, en conflit avec sa direction, cette session de formation s'est donnée au cégep Ahuntsic. Les délégué-es ont pu ainsi participer à une manifestation de leurs collègues de cet établissement en appui à leur revendication. Il va sans dire que la complexité d'une négociation dans le secteur public et l'arrivée d'un grand nombre de nouvelles militantes et de nouveaux militants rendent essentielle la tenue d'une telle session.

Les 15 et 16 octobre 2009, au retour de consultation, le regroupement cégep adoptait son cahier de demandes sectorielles et annonçait un dépôt complémentaire, adopté au regroupement des 19 et 20 novembre 2009, puisque quelques amendements nécessitaient des travaux supplémentaires de la part du comité de négociation.

En septembre et octobre 2009, le Front commun a organisé une tournée dans toutes les régions du Québec afin de lancer le début de la négociation. Cette tournée s'est terminée par deux manifestations importantes : une à Montréal le 29 octobre 2009 et une à Québec le lendemain, à l'occasion du dépôt des cahiers de demandes. Pour les membres de la FNEEQ, il s'agissait de la date de la première rencontre entre leur comité de négociation et le CPNC de même que de celle entre le Front commun et le Conseil du trésor. L'ampleur de la participation aux rassemblements des 29 et 30 octobre et aux activités organisées localement par les syndicats ainsi que la couverture médiatique de ces événements

ont fait du lancement de la négociation un succès.

Au moment même où la négociation se mettait sur les rails et parallèlement à celle-ci, le ministère de l'Éducation acceptait une demande portée par la FNEEQ depuis plusieurs années, celle de mettre sur pied un comité paritaire afin de traiter notamment des difficultés causées par le mode d'allocation des ressources enseignantes pour les collègues qui ont de petites cohortes. Comme ce problème touche particulièrement les collègues en région, ce comité devait aussi traiter du sujet de l'offre de programmes et de celui du développement de nouveaux programmes dans ces collèges. Le 23 novembre 2009, la FNEEQ et le CPNC s'entendaient sur le libellé du mandat et choisissaient de l'ajouter à ceux du comité national de rencontre prévu à la convention collective, ce qui permettait le début des travaux. La FNEEQ a par la suite invité la FEC, à qui le ministère avait refusé une telle demande précédemment, à se joindre aux travaux. Rappelons que le regroupement cégep avait mis sur pied un comité sur les petites cohortes en décembre 2007 et qu'un rapport d'analyse de la situation proposant des solutions avait été adopté en octobre 2008.

Jusqu'à la fin de la session d'automne 2009, il y a eu cinq rencontres de négociations sectorielles en tout. Au cours de ces rencontres, il y a d'abord eu la présentation du cahier des demandes de la FNEEQ et la réponse aux questions du CPNC. Par la suite, ce fut la présentation du dépôt sectoriel du CPNC, le 17 décembre, et la réponse aux questions de la FNEEQ.

Dès le début de la négociation, la FNEEQ a approché la FEC/CSQ et lui a proposé un mécanisme d'échange d'information ainsi qu'une concertation politique lorsque le

CPNC annonçait une position importante pour le déroulement de la négociation. C'est ainsi que les porte-parole des deux fédérations se sont régulièrement informés du déroulement des discussions à leur table respective. De même, les responsables politiques des deux fédérations se sont concertés à plusieurs reprises afin de s'assurer d'une réponse publique semblable. Ce fut le cas lors du dépôt patronal du 17 décembre.

C'est le 30 novembre que le Conseil du trésor a présenté son offre au Front commun. Il propose alors que la convention collective dure 5 ans et que la hausse totale des coûts de main-d'oeuvre, ce qui inclut notamment les salaires, le maintien de l'équité salariale, la relativité salariale, le régime de retraite et les gains sectoriels, soit de 7%. Il ouvre la possibilité qu'au cours des deux dernières années, les hausses soient supérieures si la croissance économique est meilleure que prévu. Il propose qu'il y ait une réorganisation du travail afin de déplacer des ressources vers les nouveaux besoins identifiés.

La véritable négociation sectorielle a commencé en janvier 2010. Pendant les quatorze rencontres qui suivirent, le comité de négociation a défendu, en premier lieu, les demandes qui, selon lui, ne portaient pas atteinte au droit de gérance et n'engendraient aucun coût supplémentaire (l'invalidité, la retraite graduelle, l'accès aux congés pour les enseignantes et les enseignants non permanents, l'offre générale de services).

L'évolution des discussions a conduit le comité à mettre au jeu des sujets ayant un impact sur les coûts et le droit de gérance (le lien d'emploi, l'amélioration du recours en cas de retrait de priorité d'emploi, le calcul de l'expérience) à cause de

l'approche du CPNC. En effet, ce dernier voulait discuter de problématiques en commençant par celle des enseignantes et des enseignants non permanents. Il a mis sur la table des sujets très importants, comme la sélection, l'évaluation et la probation de ces personnes de même que les limites qu'il voulait imposer pour l'accès à la priorité d'emploi, à la permanence et aux congés. Étant donné que le cahier de demandes de la FNEEQ contenait un nombre important de demandes précises, alors que le dépôt du CPNC abordait des enjeux sans préciser les solutions particulières préconisées, les discussions ont été laborieuses dès le début. De son côté, le regroupement cégep a demandé à ses syndicats de prendre rendez-vous avec des membres de la direction de leur collège, à compter de la fin du mois de janvier 2010, afin de leur présenter les enjeux importants de la négociation et de leur demander de prendre position sur ceux-ci.

Au mois de février 2010, le CPNC et le comité de négociation de la FNEEQ ont commencé à aborder des sujets qui constituaient le cœur de leur cahier respectif. Ainsi, le CPNC précise davantage les modifications qu'il veut apporter à la convention collective en ce qui concerne les responsabilités individuelles et collectives des profs ainsi que celles de la coordination de programme. Il se montre ouvert à des ajouts de ressources pour les petites cohortes, pour les étudiants ayant des troubles d'apprentissage, de déficit d'attention ou de santé mentale ainsi que pour le développement et l'implantation des AEC à la formation continue tout en indiquant que l'ajout sera minime. Il indique qu'il veut diminuer la protection salariale des MED et exiger que les personnes qui ont bénéficié d'un recyclage aient à rembourser leur collège si elles ne retournent pas au travail pour une durée équivalente au recyclage. Il

demande à la FNEEQ si elle envisage des réorganisations administratives qui pourraient dégager des ressources pour régler ces nouveaux problèmes.

D'une part, la FNEEQ explique que le mode d'allocation des ressources par les droites de programme ne fonctionne pas, car il est dissocié de la mesure du travail à faire, mesure pour laquelle le calcul de la CI peut servir de repère, bien qu'incomplet. Elle demande que le mode d'allocation change et soit basé sur une révision des paramètres de la CI afin de s'assurer que la tâche n'augmentera pas davantage. D'autre part, elle explique pourquoi la tâche d'enseignement s'est alourdie de plus de 25% depuis 1983 si on tient compte notamment des diminutions de ressources, de l'effet global de la réforme de 1993 sur les cours offerts et les tâches collectives, de l'évolution technologique et du développement des TIC. Un ajout significatif de ressources pour l'enseignement en classe constitue un incontournable afin d'en arriver à une entente dans cette négociation.

Il y a même, le 17 février, à l'initiative de la FNEEQ, une séance de négociation conjointe entre, d'une part, la FNEEQ et la FEC et, d'autre part, le CPNC au sujet des demandes d'ajouts de ressources. Le CPNC demande si l'importance de ce sujet nous amène à élaguer les autres demandes étant donné le court délai qu'il reste pour en arriver à une entente d'ici au 31 mars. Les deux fédérations refusent d'élaguer et proposent plutôt de tenter de régler ce qui est possible avant de discuter plus avant de cette demande principale.

Le 22 février, le Front commun organise à Québec une rencontre conjointe de tous les délégués des syndicats qui en font partie. En plus d'une présentation ayant pour but de justifier les demandes de table centrale et d'affirmer la pertinence et l'importance

des services publics, cette rencontre est également l'occasion d'aller manifester devant le parlement. Le regroupement cégép en profite pour se réunir et demande, comme toutes les instances des fédérations membres du front commun, une intensification de la négociation afin d'en arriver à un règlement le 31 mars. Au cours de cette période d'intensification, il donne comme mandat, en mode exploratoire, à son comité de négociation de préserver les demandes les plus importantes et de confier l'étude de certaines problématiques à des comités de la convention collective. En réponse aux demandes du CPNC, dans le but d'obtenir des gains pour les enseignantes et les enseignants à statut précaire, il donne également des balises concernant la période de probation. Les syndicats, de leur côté, mettent les bouchées doubles en vue de faire de la manifestation nationale prévue le 20 mars à Montréal un succès.

L'intensification demandée ne se concrétise pas, car le CPNC n'offre pas plus qu'une ou deux rencontres par semaine jusqu'à la mi-mars. De plus, afin d'avancer dans les discussions, le comité de négociation demande au CPNC des indications concernant l'ampleur des ajouts de ressources envisagés, mais ce dernier refuse de donner quelque précision que ce soit. Cela fait en sorte que les discussions sur les sujets dits périphériques se poursuivent. Ces rencontres sont aussi l'occasion de clarifier les problèmes de tâche les plus importants : le trop grand nombre de cours à préparer pour les profs qui ont de petites cohortes ainsi que le trop grand nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer pour les profs qui enseignent dans des programmes à grand effectif, particulièrement en formation générale et en sciences humaines. La FNEEQ met également en avant que les perspectives de baisses démographiques ainsi que le remplacement des personnes qui prennent

Bilan de la négociation 2009-2011



leur retraite par de plus jeunes profs peuvent dégager des marges budgétaires permettant un ajout de ressources à l'enseignement au cours des prochaines années.

Le 11 mars, le CPNC annonce qu'il ira en consultation auprès de ses mandants la semaine suivante et obtiendra alors des mandats plus précis qu'il présentera dans la semaine du 22 mars. Afin de s'assurer que les discussions ayant eu cours depuis le début de la négociation soient prises en compte lors de la recherche de mandats par le CPNC, le comité de négociation de la FNEEQ dépose, le 17 mars, une proposition globale sur tous les sujets discutés jusque-là.

Le 19 mars, le gouvernement invite publiquement les fédérations du Front commun à entamer une période de « blitz » de négociation en vue d'en arriver à une entente pour le 31 mars. Il dit être prêt à négocier jour et nuit. Le lendemain, 20 mars, une manifestation monstre regroupe environ 75 000 personnes dans les rues de Montréal en appui aux demandes du Front commun.

Malgré l'annonce du « blitz », aucune rencontre n'a lieu avant celle prévue le 25 mars. Au cours de cette rencontre, le CPNC propose au comité de négociation de la FNEEQ de changer le cadre des discussions afin d'en arriver à des ententes sur la tâche et les ressources. Il indique que l'actualisation de la convention collective au sujet des rôles et responsabilités des professeur-es et de la coordination, qu'il compte présenter le lendemain, constitue un incontournable pour obtenir un règlement.

Le comité de négociation de la FNEEQ demande des réponses concernant l'offre présentée pour les sujets dits périphé-

ques. Le CPNC, après réflexion, propose une rencontre en soirée au cours de laquelle il refuse presque toutes les positions présentées par le comité de négociation de la FNEEQ.

Le lendemain, 26 mars, à cinq jours de l'échéance prévue pour convenir d'une entente, le CPNC dépose son projet d'actualisation de la convention collective : 11 pages de modifications sur les rôles et responsabilités individuels et collectifs des profs de même que sur les responsabilités des coordinations de programme et de département! Le comité de stratégie est outré. Conformément à l'entente établie au début de la négociation, Jean Trudelle s'entretient avec le président de la FEC à la suite de ce dépôt important du CPNC. Il apprend alors que celle-ci ne voit pas d'un si mauvais œil cette position patronale.

Le 27 mars, le comité de négociation de la FNEEQ, malgré tous les refus du CPNC, dépose une nouvelle offre globale sur les sujets discutés depuis le début du mois de janvier. Dans cette nouvelle offre, il retire toutes ses demandes sur la précarité à condition que le CPNC retire ses demandes sur la probation, l'évaluation et les conditions pour l'obtention de la permanence et insiste pour qu'il y ait une entente sur l'ancienneté et l'expérience. Dans les jours qui suivent, le CPNC accepte cette proposition. En ce qui concerne le dépôt patronal du 26 mars, le comité de négociation indique qu'il est prêt à en discuter si le CPNC est prêt à préciser l'ampleur de l'ajout de ressource envisagé et à reconnaître l'alourdissement de la tâche en modifiant la CI. Il demande cependant des réécritures importantes et le maintien du principe que les coordonnatrices et les coordonnateurs constituent des pairs parmi leurs pairs.

Le 29 mars, Jean Trudelle et Claudette Carboneau rencontrent Michelle Courchesne, ministre de l'Éducation, et obtiennent de sa part un engagement à créer un comité qui examinera le mode d'allocation des ressources enseignantes.

Le regroupement cégep commence une réunion le 29 mars. Les délégués des syndicats demeurent en « stand by », pouvant être convoqués à deux heures d'avis jusqu'au 1er avril, au cas où des décisions importantes seraient à prendre vers le 31 mars. Au début de cette réunion, le regroupement est informé de l'avancement très important des travaux à la table centrale sur tous les sujets, sauf les salaires. Il entérine les recommandations du CCSPP sur la retraite, les droits parentaux et la relativité salariale, mais demande que le Front commun attende que les travaux aux tables sectorielles soient suffisamment avancés avant de poursuivre les discussions sur les salaires. En ce qui concerne la table sectorielle, il mandate le comité de négociation pour donner, en mode exploratoire, certaines balises concernant les rôles et responsabilités de la coordination départementale et pour proposer au CPNC que plusieurs sujets soient confiés à des comités de la convention collective.

Le comité de négociation rencontre le CPNC en fin d'après-midi. Ce dernier demande une rencontre technique sur le problème soulevé par la FNEEQ concernant les PES, réunion qui a lieu le lendemain, 30 mars. Après discussion, le CPNC accepte de modifier sa proposition d'actualisation de la convention collective de façon à ce que les coordonnatrices et les coordonnateurs demeurent des pairs parmi leurs pairs. Le comité de négociation réaffirme cependant ne pas pouvoir avancer davantage au sujet de l'actualisation si le CPNC ne donne pas

plus d'indications quant aux ajouts de ressources possibles au volet 1.

Toujours le 29 mars, il y a une rencontre entre les représentants politiques du Front commun et trois ministres du gouvernement : Monique Gagnon-Tremblay (Conseil du trésor), Yves Bolduc (Santé) et Michelle Courchesne (Éducation). Les participantes et les participants conviennent que les comités patronaux vont retirer les irritants contenus dans leurs offres et que les fédérations syndicales vont cibler entre deux et quatre demandes de façon à parvenir à une entente pour le 31 mars. Ils s'entendent pour que les négociations puissent se poursuivre jour et nuit.

Malgré cette entente, la réunion du 30 mars ne commence qu'en après-midi et le CPNC n'a toujours pas de mandat concernant l'ajout de ressources pour le volet 1 de la tâche. Il annonce qu'il accepte de retirer toutes ses demandes sur la probation, l'évaluation, les conditions supplémentaires pour l'obtention de la permanence et les limites à l'accès aux congés. Il y a accord sur les modifications au calcul de l'expérience ainsi que sur les changements relatifs à l'ancienneté. Sans proposer de nouveau texte, le comité de négociation défend le principe que la coordination départementale ne devrait pas avoir à faire plus que rendre compte des responsabilités collectives assumées par le département. Le CPNC, de son côté, veut détailler le sens de « rendre compte » et veut préciser les fonctions qui sont habituellement prises en charge par la coordination départementale.

Le budget du gouvernement du Québec est également déposé le 30 mars 2010. Ce budget, présenté par Raymond Bachand, ministre des Finances, prévoit notamment un retour à l'équilibre budgétaire en 2014 et, pour y arriver, le gouvernement annonce

de nouvelles compressions dans les services publics. Il est décrié par tous les partenaires du Front commun et par de nombreux organismes sociaux. Il apparaît évident que ce budget est incompatible avec les demandes d'augmentations salariales du Front commun. Si celles-ci étaient acceptées, le gouvernement devrait revoir son budget.

Très tôt le matin du 31 mars, pour souligner la fin du décret, le Front commun projette, sur plusieurs édifices publics, des messages d'encouragement aux syndiqués du secteur public en négociation. Jean Trudelle est sur place et accorde une entrevue à RDI au cours de laquelle il annonce que si le MELS offrait un ajout de 800 ETC, la FNEEQ pourrait être intéressée.

Plus tard dans la matinée, un imbroglio se produit concernant la convocation par le CPNC d'une réunion du comité sur les petites cohortes. La FNEEQ apprend par une autre source la tenue de cette réunion avant qu'elle ne soit convoquée officiellement, peu avant midi. Elle apprend également qu'au cours de cette réunion, le CPNC prévoit déposer des simulations de modifications à l'annexe S-026. Cette annexe budgétaire ajoute des ressources à l'enseignement pour certains programmes qui ont très peu d'effectifs étudiants. Comme il s'agit de modifications qui ont pour effet d'ajouter des ressources, sujet crucial de la négociation, la FNEEQ demande que ces documents soient plutôt déposés à la table de négociation, dont la rencontre est prévue immédiatement après celle sur les petites cohortes. Devant le refus du CPNC, prétextant qu'il ne négocie pas le contenu des annexes budgétaires, la FNEEQ annonce alors que les représentantes et les représentants du comité de négociation assisteront à la réunion du comité des petites cohortes comme membres de sa délégation. Le CPNC refuse malheureuse-

ment de tenir la réunion du comité des petites cohortes dans ces conditions, remettant ainsi en question l'autonomie de la FNEEQ concernant le choix des personnes qui la représentent. Mentionnons par ailleurs que les délégations du CPNC et de la FEC au comité sur les petites cohortes étaient composées de membres de leurs comités de négociation respectifs. Seule la FNEEQ y avait délégué des personnes qui ne faisaient pas partie de son comité de négociation. Elle croyait qu'il était normal, sur un sujet d'une telle importance pour la négociation, de déléguer à cette réunion des personnes qui avaient assisté aux rencontres de négociation, comme les autres participants. Malgré ce malentendu, le comité de négociation de la FNEEQ dépose au CPNC des projets de mandats et d'échéanciers pour les différents sujets qui seront confiés à des comités.

Le 1^{er} avril, la Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics organise une manifestation pour dénoncer le budget Bachand. Celle-ci regroupe environ 10 000 personnes. Jean Trudelle fait notamment partie des orateurs à la fin de cette activité fort réussie.

Après une courte rencontre de négociation, le 1^{er} avril, le regroupement cégep termine sa réunion en mandatant ses représentantes et ses représentants pour informer les autres fédérations du CCSPP qu'à la suite du budget Bachand et à cause des conséquences prévisibles de celui-ci sur les hausses salariales dans le secteur public, il considère que le Front commun devrait s'inscrire dans un autre cadre stratégique.

Le matin du 2 avril, à la demande de Jean Beauchesne (MELS), Éric Bergeron (MELS) et Laval Dubé (Fédération des cégeps), il y a une rencontre politique à Québec avec Micheline Thibodeau et Jean Trudelle. Au

cours de cette rencontre, les trois représentants patronaux indiquent qu'ils travaillent sur des scénarios d'ajout progressif de ressources de l'ordre de 300 ETC sur cinq ans.

Le 2 avril, il y a également, en fin de matinée, une rencontre de négociation durant laquelle le CPNC demande à la FNEEQ de poursuivre les discussions sur l'actualisation de la convention collective. Le comité de négociation de la FNEEQ indique que, tant qu'il n'y a pas plus de précisions concernant les ajouts de ressources, cela est impossible et qu'étant donné l'avancement des discussions sur les autres sujets, la prochaine rencontre devrait avoir lieu seulement quand le CPNC aura obtenu un mandat pour ajouter des ressources.

Le 7 avril, le CCSPP se réunit afin d'élaborer une proposition pour la réunion conjointe des instances des quatre fédérations qui se tiendra le lendemain. On y apprend que le SFPQ a, dans les faits, conclu une entente de principe sectorielle qu'il soumettra à son instance dans les jours suivants. Cette entente est cependant conditionnelle à une entente sur les matières de table centrale. On y apprend également que les organisations syndicales du secteur de la santé membres du Front commun, sauf la FIQ, qui refuse de se joindre à ce groupe, se coordonnent afin de forcer le gouvernement à retirer ses demandes de recul. Le CCSPP, voyant une entente impossible à court terme, propose aux fédérations d'aller discuter avec les partenaires du Front commun d'un nouveau cadre stratégique, celui de préparer la mise en œuvre de moyens de pression lourds sans fermer la porte à une entente avant l'été. Le plan proposé prévoit que les fédérations de la CSN et les autres organisations du Front commun demandent la médiation dans un court délai, car il s'agit d'un passage obligé pour obtenir le droit de grève. Contrairement à ce qui s'est produit

lors des dernières négociations cependant, on demande que les médiatrices et les médiateurs jouent un rôle actif. Afin de rendre la grève possible au début de l'automne suivant, étant donné les délais prévus à la loi, les syndicats du secteur de la santé, doivent également entreprendre la négociation concernant la liste des services essentiels. Le CCSPP propose également qu'il y ait, dans chaque syndicat, une assemblée générale au printemps afin de discuter de la grève et une assemblée générale en septembre ou octobre pour voter sur celle-ci. Finalement, on propose un rassemblement des instances des fédérations membres de Front commun à la fin de la consultation, en octobre.

Un plan médiatique assez élaboré accompagne le début de cette nouvelle phase de la négociation. Cette proposition est adoptée par le regroupement cégep et les instances des autres fédérations du CCSPP.

Le 23 avril, le regroupement cégep tient une réunion au cours de laquelle il mandate la FNEEQ pour demander une médiation active en date du 26 avril et adopte un plan d'action qui prévoit notamment la participation à des manifestations nationales, une cueillette d'information sur les transferts fédéraux, la retenue des notes jusqu'à la date limite, d'autres actions locales au choix des syndicats jusqu'à la fin de la session d'hiver, puis, au début de la session d'automne, la perturbation des mots de bienvenue des DG ainsi qu'un piquetage ferme le 31 août.

Le 26 avril, la FNEEQ demande la médiation et il y a une rencontre de négociation au cours de laquelle le CPNC dépose une offre globale de règlement. Cette offre prévoit notamment, en plus des ententes intervenues au sujet de l'expérience et de l'ancienneté, un ajout progressif de 275 ETC

sur 5 ans, une modification au calcul de la CI et l'introduction, dans la convention collective d'une partie du texte Enseigner au collégial... Portrait de la profession. L'ajout d'ETC est prévu pour les nombreuses préparations, les petites cohortes, les premiers cours de littérature, et de philosophie ainsi que pour les résultats des travaux des comités.

Le 27 avril, en application de l'entente de coordination entre la FNEEQ et la FEC, il y a une rencontre politique pour essayer d'avoir une réaction semblable au dépôt de l'offre globale patronale, conformément à un protocole convenu en février. Lors de cette rencontre, la FEC fait savoir que, selon elle, l'actualisation de la convention collective proposée est intéressante, alors que la FNEEQ veut plutôt essayer de la réduire le plus possible. À l'issue de cette rencontre, les deux fédérations s'engagent à proposer à leur instance respective, sans obligation de résultats, une diminution de l'ajout de ressources demandé afin de le ramener à 620 ETC, la plus grande part étant destinée aux nombreuses préparations et aux valeurs de PES élevées.

L'instance de la FEC adopte une proposition reprenant ces éléments et la présente à la partie patronale dans les jours qui suivent.

Le 29 avril, le regroupement cégep rejette l'offre globale de règlement présentée par le CPNC. Le comité de stratégie présente une contre-proposition qui comprenait notamment :

- la réduction de l'ajout de ressources demandé à 620 ETC, tel que convenu avec la FEC;
- le refus d'intégrer dans la convention collective une bonne partie de l'actualisation proposée par le CPNC;

- le maintien d'autres demandes particulières d'ajout de ressources (double imputation, date de lecture des effectifs, etc.);
- l'amélioration du ratio pour la coordination départementale à 1/18^e du volet 1.

Il demande également au regroupement de l'adopter sur place afin de pouvoir la présenter au CPNC dans un délai rapproché. Après discussion, le regroupement décide plutôt d'aller consulter les syndicats sur cette contre-proposition et il évalue que les demandes particulières d'ajout de ressources représentent 180 ETC, ce qui porte le total demandé à 800 ETC. De l'avis de plusieurs, il fallait en effet maintenir la barre assez haute pour que la mobilisation des membres soit au rendez-vous si des moyens de pression lourds s'avéraient nécessaires à l'automne devant le piétinement des négociations.

Le retour de consultation est fixé au 14 mai.

Le 30 avril, le SPGQ annonce qu'il a une entente de principe sectorielle, mais qu'elle est conditionnelle à une entente sur les matières de table centrale.

Le 6 mai, le médiateur nommé par le ministre du Travail convoque une première réunion avec les comités de négociation de la FNEEQ et de la partie patronale. Il s'agit d'une rencontre au cours de laquelle le médiateur prend connaissance de l'état de la négociation.

Le 10 mai, le médiateur rencontre le comité de négociation de la FNEEQ pour tenter de mieux cerner les points en litige. Il fera de même avec le CPNC quelques jours plus tard.

Le 14 mai, le regroupement cégep rejette de justesse, à la suite du vote de la prési-

dence d'assemblée, un amendement visant à faire passer la demande d'ajout de ressources de 800 ETC à 900 ETC et adopte la contre-proposition.

Le 18 mai, il y a une rencontre de négociation, en présence du médiateur, au cours de laquelle la FNEEQ présente sa contre-proposition. Le CPNC l'accueille froidement.

Le 30 mai, la FSE, qui représente la majorité des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires, annonce qu'elle a une entente de principe sectorielle conditionnelle à un accord de table centrale.

Le 7 juin, le conseil fédéral de la FNEEQ vote un appui massif aux syndicats du regroupement cégep à l'occasion d'une question de privilège.

Le 9 juin, à la demande du CPNC, se tient une rencontre des responsables politiques. Au cours de cette rencontre, le CPNC annonce que le « blitz » final est en cours avec la FEC et offre à la FNEEQ de s'engager dans une démarche similaire le 14 juin ou plus tard. La FNEEQ se rend alors compte que la FEC a décidé unilatéralement de ne pas respecter l'entente conclue au début de la négociation et appliquée pendant toute celle-ci en vertu de laquelle les deux fédérations devaient s'informer mutuellement de toute décision stratégique importante et qui s'était transformée en protocole plus formel en février. Ce faisant, la FEC rendait impossible tout effort conjoint des deux fédérations auprès du MELS visant à obtenir le plus de ressources possible. À la suite de plusieurs interventions de la CSN auprès du Conseil du trésor, du ministère de l'Éducation et de la Fédération des cégeps, la FNEEQ obtient qu'un sprint de négociation commence à Québec le samedi 12 juin.

Le 10 juin, la FSSS, qui représente 108 000 personnes dans le secteur de la santé, annonce une entente de principe sectorielle conditionnelle à un accord de table centrale.

Le 11 juin, la FEC annonce une entente de principe sectorielle conditionnelle à un règlement à la table centrale.

Le 12 juin, au début de « blitz » de négociation, le CPNC propose au comité de négociation de la FNEEQ une offre globale de règlement qui comporte notamment un ajout progressif de 403 ETC sur cinq ans et l'introduction, dans la convention collective, d'un bon nombre de rôles et responsabilités figurant au portrait de la profession enseignante. La FNEEQ propose alors quelques modifications, qui sont toutes rejetées. Cependant, malgré ce refus, Micheline Thibodeau et Jean Trudelle poursuivent la négociation avec les représentants politiques du CPNC jusqu'à l'obtention d'une entente de principe, le 13 juin en soirée. Cette entente permet d'obtenir notamment, en plus de ce que la FEC avait accepté :

- une bonification des ressources à la coordination (1/18^e du volet 1 plutôt que 1/19^e);
- la progression accélérée pour les enseignantes et les enseignants se trouvant dans les quatre premiers échelons de l'échelle salariale;
- l'ajout, dans la convention, d'un mandat au comité consultatif sur la tâche à l'effet d'examiner le mode de financement, notamment les ressources variables du volet 1, conformément à l'engagement ministériel.

Le 15 juin, le regroupement cégep adopte la proposition de recommander aux assemblées générales l'acceptation de cette

entente de principe. Au cours du débat, certains délégués se disent insatisfaits de l'ajout de ressources, car il ne permettra pas à tous les professeur-es de bénéficier d'une diminution de tâche et, à la suite de l'adoption de cette proposition, neuf délégués en provenance de cinq syndicats inscrivent leur dissidence.

Le 22 juin, les représentantes et les représentants des trois organisations membres du Front commun, Claudette Carboneau (CSN), Michel Arseneault (FTQ) et Réjean Parent (SISP) rencontrent le premier ministre Charest et la présidente du Conseil du trésor, Monique Gagnon-Tremblay. Au terme de cette rencontre, qualifiée de « fructueuse » de part et d'autre, Jean Charest promet de présenter une offre globale dans les jours à venir.

Le 24 juin, une entente de principe intervient entre le Gouvernement et le Front commun. Le CCSPP se réunit pour prendre connaissance de cette entente de principe et se prononcer sur celle-ci. Pour les trois autres fédérations de la CSN, l'accord est immédiat. Seule la FNEEQ a des réserves. Bien que l'entente de principe sur les salaires soit insatisfaisante, elle évalue que celle-ci risque fort d'être acceptée dans toutes les organisations du Front commun, ce qui rend la perspective d'amélioration de cette entente pratiquement nulle. Elle accepte donc de recommander à son instance l'adoption de cette entente de principe.

Les 19 et 20 août, le regroupement cégep débat et vote sur les ententes de principe de la table centrale. Les ententes sur la retraite et les droits parentaux sont bien accueillies, mais celle sur les salaires suscite de nombreux débats. Pour plusieurs, les hausses sont insuffisantes, le lien avec le taux de croissance du PIB est inapproprié, la protection du pouvoir d'achat est trop fai-

ble et n'empêchera pas le recul de ce dernier. Pour d'autres, qui rappellent que certaines régions ont été durement touchées par la récession, cela est satisfaisant dans les circonstances. Pour d'autres encore, la perspective d'une amélioration de cette entente de principe est inexistante, ce qui les incite à l'accepter. Un amendement proposant le rejet de l'entente de principe et le ralliement aux autres fédérations du CCSPP est battu de justesse. La proposition est adoptée. Vingt délégué-es en provenance de douze syndicats inscrivent leur dissidence.

La consultation des assemblées générales sur les ententes aux deux tables se déroule jusqu'au 17 septembre. Conformément à ses pratiques antérieures, la FNEEQ invite les syndicats à ne pas dévoiler le résultat du vote afin de permettre à toutes les assemblées générales de se prononcer dans les mêmes conditions. Les assemblées se prononcent sur les ententes aux deux tables séparément. L'entente de principe sectorielle est adoptée par 70 % des membres et 78 % des syndicats alors que les ententes de table centrale sont adoptées par 64 % des membres et 72 % des syndicats.

Les travaux d'écriture de la convention collective commencent à la suite de ces ententes et nécessitent douze rencontres de négociation qui s'échelonnent du 20 octobre 2010 au 8 avril 2011. Le comité de négociation, appuyé par la direction politique de la FNEEQ, doit insister et persévérer afin que le texte de la convention collective intègre tous les aspects sur lesquels il y avait eu entente. Cette période est également marquée par deux événements importants : une entente de principe sectorielle à la FIQ et l'exercice de maintien de l'équité salariale.

L'entente sectorielle de la FIQ, intervenue le 13 novembre 2010, prévoit une prime salariale de 3,75 % pour les infirmières qui doivent s'échanger de l'information au début et à la fin de leur quart de travail, mais également une prime de 2 % pour les celles qui n'ont pas à faire cela. C'est cette seconde prime, consentie pour améliorer la persistance en emploi et le recrutement, qui est perçue comme une hausse salariale déguisée. À la suite de cette entente, la FNEEQ a entrepris des travaux sur les difficultés de recrutement dans les cégeps et les a présentés au CPNC le 22 décembre 2010. Le même travail s'est fait dans les autres fédérations de la CSN.

Toujours le 22 décembre, le gouvernement effectue par ailleurs un premier affichage pour le maintien de l'équité salariale, affichage qui prévoit une hausse salariale de 1,14 % pour les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire. Étant donné la présence de l'annexe VI-3 de la convention collective 2005-2010, les 17 premiers échelons seront augmentés de la même façon que ceux de nos collègues des commissions scolaires. Les échelons de maîtrise et de doctorat seront affectés indirectement dans la mesure où les écarts doivent être constants entre ces ceux-ci, le dernier étant plafonné. La FNEEQ reprend ses rencontres politiques afin de garantir le maintien de la reconnaissance des diplômes de maîtrise et de doctorat, ce qu'elle réussira à obtenir grâce, notamment, aux interventions de Claudette Carbonneau auprès de Michelle Courchesne, devenue présidente du Conseil du trésor.

Le 8 mars, au terme d'une longue nuit de négociation, une seconde entente de principe intervient entre la FNEEQ et le CPNC pour la finalisation de l'écriture des textes et la convention collective est signée le 8 avril 2011. Elle prévoit une opération ma-

jeure de révision du calcul de l'expérience, avec un effet rétroactif au début de l'année scolaire 2010-2011, qui devrait profiter à un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants qui sont en progression dans l'échelle salariale. Mentionnons aussi que, le CPNC ayant auparavant argué que les ressources pour les PES pouvaient servir à l'encadrement en général, il fut convenu que celles-ci seraient spécifiquement dédiées aux enseignantes et aux enseignants ayant un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer.

C'est finalement le 8 avril 2011 que la convention collective est signée.

2.3 Analyse des résultats

La négociation s'étant déroulée à deux tables différentes, la table centrale en ce qui concerne les salaires, la retraite et les droits parentaux et la table sectorielle pour les demandes plus spécifiques aux enseignantes et aux enseignants de cégep, nous analyserons séparément les résultats obtenus à chacune d'elles. Étant donné que c'est le CCSPP qui siégeait à la table centrale, un bilan plus approfondi auquel participeront les quatre fédérations de la CSN qui en sont membres sera fait ultérieurement. Les sujets qui y seront traités étant d'une grande importance, il est incontournable de les aborder ici du point de vue des professeur-es de cégep.

L'entente de la table centrale

La retraite et les droits parentaux

Les objectifs poursuivis ont clairement été atteints pour la retraite et les droits parentaux. En effet, il était important de s'entendre avec le gouvernement au sujet de la retraite avant le 1^{er} janvier 2011 afin d'éviter une très forte hausse des taux de cotisation, conséquence de la piètre performance de la Caisse de dépôt et placement du Québec en 2008, lors de la crise financière mondiale. L'entente conclue garantit que les taux de cotisation ne seront pas augmentés de plus de 0,5 % par année pour les trois premières années et que, par la suite, les augmentations ou réductions seront étalées sur 15 ans. Selon les analyses des économistes du Front commun, cela ne met pas non plus en danger la capacité de notre fonds de retraite à remplir ses obligations. Par ailleurs, pour les droits parentaux, il y a eu l'introduction, dans la convention collective, de certaines dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail et un important accord au sujet du congé de paternité. Cet accord était nécessaire à la suite de certaines décisions des tribunaux affirmant qu'il y avait une discrimination contre les pères biologiques quand on compare le congé qu'ils obtenaient à celui des pères adoptifs. L'entente intervenue bonifie grandement le congé de paternité, qui passe d'une (1) à six (6) semaines rémunérées à 100 %, mais fait passer celui pour l'adoption de dix (10) à six (6) semaines complètement rémunérées, les quatre (4) autres demeurant couvertes par le RQAP. Le gouvernement estime qu'il aura à verser environ 10 millions de dollars de plus par année à cause de ces changements.

Les salaires

Sur le plan des salaires, cependant, les objectifs n'ont pas été atteints. Au début de la négociation, les demandes comprenaient des hausses pour couvrir l'inflation (2 % par année et davantage si le taux d'augmentation de l'IPC dépasse 2 %), d'autres afin d'effectuer un rattrapage salarial avec les autres travailleuses et travailleurs au Québec (1,75 % du salaire moyen) ainsi qu'une participation à l'enrichissement collectif si le taux d'augmentation du PIB dépasse 3,75 % par année. Au final, les taux d'augmentation fixes (0,5 %, 0,75 %, 1,0 %, 1,75 % et 2 %) s'avèreront vraisemblablement insuffisants pour couvrir l'inflation. À cela, l'entente prévoit une première partie d'augmentation variable que l'on pourrait obtenir si le taux d'augmentation du PIB nominal dépasse les prévisions du gouvernement du Québec incluses dans son plan de retour à l'équilibre budgétaire tel qu'il figure au budget de 2010. Ces hausses variables s'ajouteraient à celles prévues les trois dernières années et pourraient atteindre jusqu'à 0,5 % en 2012, 2 % en 2013 et 3,5 % en 2014. Il faut cependant soustraire du maximum possible à chaque année les majorations variables obtenues précédemment. Une autre augmentation variable est aussi possible : si, au dernier jour de la convention collective, le 30 mars 2015, la somme des taux d'augmentations de l'IPC est supérieure à celle de l'ensemble des hausses salariales reçues, la différence sera ajoutée à nos salaires jusqu'à concurrence de 1 %. Globalement, lorsqu'on additionne l'ensemble des hausses possibles de salaires, on obtient entre 6 % et 10,5 % d'augmentation sur cinq ans.

L'augmentation variable liée au taux de croissance du PIB nominal a suscité de nombreuses réactions. Plusieurs ont pré-

tendu que les prévisions gouvernementales (3,8 % pour l'année 2010, 4,5 % pour l'année 2011, 4,4 % pour l'année 2012 et 4,3 % pour l'année 2013) rendaient la possibilité d'obtenir de telles augmentations presque nulle. D'autres ont plutôt prétendu que, comme le PIB nominal inclut l'inflation, contrairement au PIB réel, dont on entend parler le plus souvent et qui est fait en dollars constants, il s'agissait d'une protection supplémentaire contre une hausse de l'inflation et qu'on avait des chances de l'obtenir. D'autres encore se sont opposés au lien qui était fait entre nos augmentations de salaire et le taux de croissance du PIB, estimant qu'il s'agissait d'une incitation à la surconsommation, alors qu'il faut plutôt prévoir une diminution de consommation si on veut offrir aux générations futures un environnement convenable. De plus, tout le monde a déploré que cette augmentation variable aurait seulement pour effet de couvrir l'inflation si elle se réalisait plutôt que de nous permettre de participer à l'enrichissement collectif, comme nous le visions au départ. Au moment d'écrire ce bilan, les plus récentes prévisions de taux d'augmentation du PIB nominal pour l'ensemble du Canada faites par la banque TD (6,3 % en 2010 et 6,6 % en 2011) et la banque Scotia (6,3 % en 2010 et 5,5 % en 2011) sont largement supérieures à celles que prévoit le gouvernement du Québec et laissent à penser qu'il y aura une augmentation supplémentaire de nos salaires de 0,5 % en 2012, à moins que l'économie ne s'effondre dans les derniers mois de 2011, ce qui est toujours possible. À cause de toutes les critiques entendues à ce sujet, il faudra réfléchir de façon plus précise, lors de la préparation de la prochaine négociation, au lien qu'on voudra établir ou non avec l'enrichissement collectif et à l'instrument qui nous permettra d'atteindre nos objectifs si le PIB nominal ne suscite pas

suffisamment d'adhésion parmi nos membres.

Quant à l'augmentation variable qui serait versée au dernier jour de la convention collective, c'est-à-dire celle qu'on recevra si nos augmentations de salaire n'ont pas été suffisantes pour couvrir l'inflation, plusieurs ont souhaité, sans conviction, ne pas la recevoir. En effet, si elle s'applique, cela voudra dire que nous n'aurons pas atteint notre objectif de base, celui de protéger notre pouvoir d'achat. Les données de Statistiques Canada indiquent que, d'avril 2010 à avril 2011, la moyenne des taux d'augmentation de l'IPC a été de 1,44 % pour le Québec, ce qui dépasse largement la hausse salariale de 0,5 % et confirme, à première vue, qu'au début de cette nouvelle convention collective, nous subissons une perte de pouvoir d'achat. Cependant, l'exercice du maintien de l'équité salariale a permis d'améliorer la situation.

Le maintien de l'équité salariale

Au mois de décembre 2010, alors que les parties travaillaient à rédiger la convention collective, le gouvernement a annoncé les correctifs qu'il devait apporter aux salaires des catégories à prédominance féminine, car la loi sur l'équité salariale l'oblige à s'assurer périodiquement que l'équité salariale entre catégories masculines et féminines est maintenue. Contrairement à ce qui était annoncé dans le dépôt initial du gouvernement du 30 novembre 2009, la hausse salariale accordée à l'occasion de cet exercice s'est ajoutée aux gains obtenus durant la négociation. Même si les enseignantes et les enseignants de cégep forment une catégorie mixte, notre convention collective prévoit que les 17 premiers échelons de notre échelle salariale sont identiques à ceux de l'échelle des enseignantes et des enseignants des

commissions scolaires. Ces derniers formant une catégorie à prédominance féminine, ils ont vu leur rémunération être majorée de 0,92 % à compter du 31 décembre 2010.

L'échelle salariale des enseignantes et des enseignants de cégep comporte cependant trois échelons de plus que celle des commissions scolaires, les échelons 18 à 20, accessibles seulement aux détentrices et aux détenteurs de maîtrise et de doctorat. Pour ces échelons, qui n'étaient pas touchés par le maintien de l'équité salariale, notre convention collective prévoyait que les augmentations liées à cette opération allaient en diminuant de façon progressive, la hausse étant nulle à l'échelon 20. Afin d'éviter cela et de conserver minimalement une reconnaissance à la diplomation, la FNEEQ, aidée de la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, a effectué plusieurs remontées auprès du Conseil du trésor et obtenu que la hausse de 0,92 % s'applique également pour ces échelons.

Par ailleurs, le Conseil du trésor a établi la rémunération des échelons 1 à 16 d'une façon différente de celle utilisée par le passé, ce qui a été bénéfique à tous les échelons inférieurs à 17, sauf à l'échelon 1. Cela rend notre échelle salariale plus cohérente, car le taux d'augmentation entre chaque échelon, du premier au 17^e, est maintenant constant et vaut 4,25 %.

Au bout du compte, en mars 2011, si on tient compte non seulement de la hausse de rémunération obtenue en négociation pour la première année, c'est-à-dire 0,5 %, mais également de celle consécutive au maintien de l'équité salariale, soit 0,92 % pour les échelons 17 à 20 et davantage pour les échelons inférieurs, les enseignantes et les enseignants de cégep se retrouvent avec une augmentation totale d'au moins 1,42 %, alors que l'inflation moyenne a été de

1,44 % au cours de l'année, ce qui fait qu'en réalité, l'ensemble de la hausse salariale a couvert l'inflation pour cette période.

La relativité salariale

Finalement, de façon parallèle à la négociation, des rencontres ont eu lieu entre le gouvernement et des organisations syndicales, dont la CSN, au sujet de la relativité salariale et les travaux à ce sujet devraient démarrer sous peu, car le gouvernement s'est engagé à les mener immédiatement après l'opération de maintien de l'équité. Si la réalisation de la relativité salariale occasionne des coûts pour le gouvernement, ils s'ajouteront également aux hausses de salaires négociées, contrairement à ce qui était prévu dans le dépôt initial du gouvernement le 30 novembre 2009. Au cours des travaux de relativité salariale, les catégories mixtes, dont les enseignantes et les enseignants de cégep, seront évaluées et placées sur la courbe de rémunération. De plus, des discussions auront lieu au sujet des catégories masculines afin de déterminer si elles chemineront progressivement vers la courbe au cours des ans.

La FNEEQ se prépare déjà à cet exercice avec les autres fédérations de la CSN concernées. Elle espère obtenir, pour les professeur-es de cégep, une évaluation supérieure à celle des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires afin de passer à au moins un palier de rémunération supplémentaire, ce qui accorderait une hausse salariale d'au moins 5 %.

Une convention de 5 ans

Dans nos cahiers de demandes, il était initialement question d'une convention de trois ans. Cependant, des ententes sectorielles qui ont eu lieu avant celle de la FNEEQ, par exemple celles de la FSE et de la

FSSS, contenaient des dispositions s'étalant sur cinq ans. Dans l'entente de la FEC, l'étalement des ressources se faisait également sur cinq ans. Lors du vote sur l'entente de principe sectorielle, le 15 juin 2010, le regroupement a entériné une entente de principe pour une convention de cinq ans sans débat préalable. De même, l'entente de table centrale spécifiait explicitement que la convention collective avait une durée de cinq ans, et ce, sans que le regroupement en ait formellement débattu précédemment. Plusieurs ont eu le sentiment d'avoir été placés devant le fait accompli. Cela semble avoir été le résultat d'un manque de cohésion au sein du Front commun. En cette période économique incertaine – est-ce qu'il y aura une nouvelle récession? Est-ce que l'inflation augmentera de façon prononcée? – le comité du bilan de la négociation estime qu'une convention de plus courte durée aurait été préférable afin de se prémunir contre une perte de pouvoir d'achat trop importante.

L'entente sectorielle

Les trois principaux thèmes du cahier de demandes sectorielles de la FNEEQ étant *une tâche décente, un salaire convenable et moins de précarité*, le comité du bilan de la négociation a choisi de concentrer son analyse sur ces trois sujets⁸.



Une tâche décente

Il s'agissait du dossier le plus important de la négociation pour la FNEEQ. Après avoir mis énormément d'efforts sans résultat au cours de la négociation 2002-2005 et travaillé sans ménagement dans le comité sur

la profession enseignante, la FNEEQ a annoncé d'entrée de jeu qu'il n'y aurait pas d'entente cette fois-ci si elle n'obtenait pas un ajout significatif de ressources à l'enseignement. Elle a mis sur la table, pour répondre aux nombreux besoins, une demande d'ajout de 10 % de ressources lié à un ajustement des paramètres de la CI et annoncé que son objectif initial était de diminuer la lourdeur de la tâche de tous les profs du réseau. De plus, elle a demandé un changement au mode d'allocation des ressources pour qu'il soit désormais lié à la CI et de meilleures garanties afin d'éviter que la tâche ne s'alourdisse dans l'avenir.

De son côté, dans son dépôt, la partie patronale écrivait qu'elle voulait conventionner plusieurs tâches figurant dans le document Enseigner au collégial... Portrait de la profession afin de les rendre obligatoires. En outre, elle annonçait, lors de la présentation de ce dépôt, qu'il n'y aurait pas d'entente si des précisions supplémentaires en ce sens n'étaient pas apportées à la convention collective.

Au final, comme reconnaissance effective de la lourdeur de la tâche par le CPNC, la FNEEQ obtient un ajout progressif de ressources au volet 1, ajout qui a débuté avec 123 ETC en 2010-2011 et totalisera, en 2014-2015, 403 ETC de plus que ce qu'il y aurait eu avec la convention collective précédente de même qu'une meilleure allocation pour la coordination départementale, cette dernière passant à 1/18^e des ressources du volet 1 pour tous les collèges de la FNEEQ. Au total, à compter de 2014-2015, c'est donc environ 430 ETC supplémentaires (ou environ 3,6 % d'ajout de ressources) contribuant à créer ou maintenir des postes qui seront injectés aux volets 1 et 2. Cet ajout de ressources vise à soulager particulièrement celles et ceux qui ont quatre préparations différentes ou plus par

⁸Un tableau résumant les résultats de la négociation à la table sectorielle figure à l'annexe 2.

session – le coefficient du paramètre HP passant de 1,3 à 1,9 dans ce cas – de même que celles et ceux qui ont un trop grand nombre de période-étudiants/semaine (PES) – le coefficient du PES passant de 0,04 à 0,05 lorsque le nombre de PES dépasse 490 en 2011-2012. Par la suite, comme l'ajout de ressources pour les PES passe de 45 ETC en 2011-2012 à 203 ETC en 2014-2015, d'autres ajustements à la CI seront apportés par le comité consultatif sur la tâche. L'objectif du regroupement cégep est que le coefficient du PES soit ajusté de façon progressive au cours de cette période afin de reconnaître de plus en plus la lourdeur de l'encadrement. Parmi les ressources obtenues, il y a aussi 55 ETC pour les programmes à faible effectif et 53 ETC dont la répartition demeure à déterminer par les travaux des comités de la convention collective au sujet de Soins infirmiers, des techniques lourdes de la santé, des étudiantes et des étudiants ayant des besoins particuliers et de la formation continue. Elle a aussi obtenu les concordances qui s'ensuivent à la lettre d'entente sur les garanties de même que la formation d'un comité de travail pour examiner le mode d'allocation des ressources à l'enseignement. Cet ajout de 403 ETC au volet 1, qui, soulignons-le, comprend toutefois 92 ETC provenant des transferts fédéraux, est le plus important jamais consenti pour l'enseignement proprement dit au collégial. Rappelons cependant que les 92 ETC des transferts fédéraux allaient, dans bien des cas, ailleurs qu'au volet 1, les collèges n'ayant même pas l'obligation de les mettre dans le projet de répartition des ressources discuté au CRT, ne faisaient pas partie de la lettre d'entente sur les garanties, ne créaient pas de postes et ne comptaient pas pour le calcul des ressources à la coordination. Cela dit, il s'avère opportun de rappeler que le gouvernement Charest avait aussi un intérêt politique cer-

tain à soutenir les cégeps de région. De même, la FNEEQ, qui adhère à l'objectif d'offrir une formation de niveau collégial partout sur le territoire du Québec sans, par contre, que cela ne se traduise par une tâche d'enseignement trop lourde ou un salaire trop bas, y voit également un intérêt. L'accord pour un ajout de ressources pour les nombreuses préparations et pour les petites cohortes en a été facilité.

Les modifications au calcul de la CI auront plusieurs effets positifs. En ce qui concerne le paramètre HP, il sera en pratique impossible d'avoir cinq préparations différentes ou plus et le nombre d'étudiantes et d'étudiants sera grandement limité lorsqu'il y aura quatre préparations différentes ou plus. Malheureusement, les enseignantes et les enseignants ayant trois préparations ou moins ne reçoivent pas de bonification sur le plan de la CI. Relativement au trop grand nombre de PES, il est encore trop tôt pour connaître les ajustements qui seront apportés à la CI, car le comité consultatif sur la tâche doit donner son avis sur ce sujet chaque année au cours de la convention collective. L'objectif poursuivi par la FNEEQ sera de faire en sorte que les modifications à la CI se fassent de façon concordante avec l'ajout de ressources et se traduisent par une réduction du nombre réel d'étudiantes et d'étudiants à encadrer pour les enseignantes et les enseignants qui en ont une très grande quantité. Mentionnons cependant que le CPNC a annoncé qu'il ne souhaitait pas nécessairement modifier le coefficient du PES dans les années à venir. Il a émis l'hypothèse de dédier ces ressources à certains cours – par exemple les cours de première session en français et en philo – sans modifier la CI, ce qui permettrait aux cégeps de conserver toute leur marge de manœuvre pour surcharger les classes dans l'avenir. Les deux fédérations syndicales ont

annoncé leur complet désaccord avec ce scénario.

Afin d'obtenir cet ajout de ressources, la FNEEQ a cependant dû concéder l'introduction d'un grand nombre de précisions extraites d'*Enseigner au collégial... Portrait de la profession* quant aux fonctions départementales et, surtout, au rôle de la coordination départementale, résultat de la négociation de la FEC avec lequel nous avons dû composer. La coordonnatrice ou le coordonnateur demeure toutefois élu seulement par son département et reste un pair parmi ses pairs. Si certains collèges ont profité de cette entente pour tenter d'augmenter le nombre de tâches incombant aux départements ou aux coordinations, à la table de négociation, la partie patronale a affirmé que tel n'était pas son objectif. Elle a plutôt indiqué qu'elle voulait seulement inscrire dans la convention collective ce qui se fait déjà et qui avait été convenu au comité sur la profession enseignante.

En fin de compte, cet échange entre ajout de ressources et précisions quant aux tâches à effectuer en valait-il le coup? Bien sûr, nous aurions souhaité obtenir plus d'ETC et faire moins de concessions, mais celles-ci s'avéraient inévitables. Il faut aussi se méfier de la perception actuelle que nous avons de l'impact des ajouts de ressources, car nous devons encore recevoir plus de 50 % de ces derniers d'ici la fin de la convention collective, particulièrement dans les disciplines où les enseignantes et les enseignants sont aux prises avec de très nombreux PES. Il est clair que l'objectif initial d'un allègement de tâche pour tous a dû être abandonné pour diriger les ressources vers les personnes qui ont subi les plus fortes pressions dans les collèges. Il faut cependant considérer que, lorsqu'un cégep ne reçoit pas suffisamment d'allocation

pour un programme d'études, cela a un effet domino sur les autres programmes la plupart du temps, car les ressources à l'enseignement sont transférables d'un programme à l'autre. De la même façon, une meilleure allocation pour les programmes qui n'en reçoivent pas suffisamment devrait se traduire par une pression moins forte sur les ressources des autres programmes d'enseignement.

Pour déterminer nos demandes sur la tâche lors de la prochaine négociation, il faudra tenir compte du fait que les enseignantes et les enseignants ayant trois préparations ou moins n'ont pas eu de majoration à leur coefficient du paramètre HP, qu'il restera sûrement encore du chemin à faire pour les PES, que les ressources pour les étudiantes et les étudiants ayant des besoins particuliers devront sûrement être revues à la hausse et qu'un très grand travail devrait avoir été fait pour la formation continue au cours de la durée de la convention collective. En effet, si nos intentions se réalisent, le sujet le plus important de la prochaine période de pourparlers en ce qui concerne la tâche sera l'amélioration des conditions d'enseignement dans ce secteur de formation.



Un salaire convenable

Durant la négociation, toutes les questions salariales ont été évacuées de la table sectorielle, puisque le CPNC refusait d'en discuter et affirmait qu'il n'avait pas de mandat pour le faire, comme c'était le cas à toutes les tables sectorielles. Ce n'est que lors du « blitz » final de négociation, le 13 juin 2010, que le CPNC a proposé une amélioration salariale sectorielle, celle de la progression accélérée aux quatre premiers échelons.

Cependant, l'entente intervenue à la table de la FIQ à l'automne 2010 a montré que des accords sur des primes salariales étaient possibles au sectoriel et la négociation a alors repris sur ce sujet à plusieurs tables. Certaines catégories d'emploi du secteur de la santé ont alors obtenu de telles primes, mais il n'y en a pas eu dans le réseau de l'éducation.

Au cours de la négociation, la FNEEQ a cependant obtenu des gains quant au calcul de l'expérience et une importante opération de révision de celui-ci sera effectuée dans tous les collèges durant l'été 2011; le résultat sera rétroactif à l'année scolaire 2010-2011. Un nombre significatif d'enseignantes et d'enseignants en progression dans l'échelle salariale devrait monter d'au moins un échelon. Sachant qu'il y a une progression de 4,25 % du salaire entre deux échelons, cela devrait se traduire, pour ces personnes, par une hausse importante de leur rémunération jusqu'à ce qu'elles atteignent leur échelon maximal.



Moins de précarité

Sur ce plan, les résultats de la négociation ne s'avèrent pas à la hauteur de nos attentes. Les principaux gains obtenus pour les enseignantes et les enseignants à statut précaire sont l'ajout des 430 ETC qui créent des postes, car cela leur facilitera l'accès à la permanence, et la progression accélérée aux quatre premiers échelons. Pour plusieurs, les bonifications des règles de calcul de l'expérience ainsi que le recalcul de celle-ci avec les nouvelles règles devraient également s'avérer positifs. Dans les collèges des régions urbaines, les limites aux dépassements dans l'ordre de priorité d'emploi grâce au fait que l'ancienneté considérée pour les postes et les charges soit celle qui

figure à la liste annuelle d'ancienneté est également digne de mention.

Il est toutefois déplorable que plusieurs revendications importantes, dont celles qui avaient trait à l'obtention de la permanence sur charge après neuf ans d'ancienneté et à la facilitation de l'accès aux congés pour les précaires, aient dû être laissées de côté en échange du retrait des demandes patronales concernant notamment l'embauche, la probation et l'évaluation.

Par ailleurs, à la suite de l'entente sectorielle obtenue par la FIQ à l'automne 2010, la question des difficultés de recrutement et de maintien à l'emploi a fait surface dans les secteurs public et parapublic. La FNEEQ, comme d'autres fédérations, a monté un dossier à ce sujet et un espace politique pourrait peut-être s'ouvrir au cours de la prochaine période pour faire valoir certaines des revendications portées au cours de la négociation. Parmi celles-ci, un accès plus facile à la permanence et une meilleure rémunération en début de carrière figurent au premier plan.

Enfin, comme c'était précisé à la fin de la section précédente, mentionnons qu'il reste un combat à livrer : celui de la formation continue. Le comité national de rencontre va se pencher sur la question et le regroupement aura à décider des mesures à prendre concernant cette dernière. Les cégeps pour lesquels le MELS prévoit d'importantes baisses démographiques portent un grand intérêt à la formation continue, qui pourrait permettre de compenser la décroissance du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à la formation régulière prévue au cours des prochaines années. En attendant, bien qu'on trouvât, dans notre cahier de demandes, un chapitre portant sur la formation continue, c'est toujours le statu quo.

2.4 La consultation et le fonctionnement

La marge de manœuvre du comité de stratégie

Lors de sa réunion des 21 et 22 janvier 2010, le regroupement cégep a procédé à une réflexion sur la marge de manœuvre du comité de stratégie, se conformant ainsi à la recommandation qu'il avait formulée au moment du bilan de la négociation 2005. Cette réflexion a mené à l'adoption de la proposition suivante :

Que le comité de stratégie fasse tout en son pouvoir pour assurer en tout temps la transparence du processus de négociation et le contrôle de cette dernière par les assemblées et le regroupement.

Par la suite, il votera deux autres motions touchant cette marge de manœuvre :

*Que toute contre-proposition salariale, à la table centrale, fasse l'objet d'une consultation du regroupement cégep.
(22 et 23 février 2010)*

*Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour déposer la contre-proposition sectorielle au CPNC après une consultation des syndicats dont la date de retour est fixée au 14 mai.
(29 avril 2010)*

En règle générale, on peut dire que, de la tournée des assemblées générales qu'il a faite à l'hiver et au printemps 2009 pour, notamment, préparer l'élaboration du cahier de revendications sectorielles aux votes sur les ententes de principe en passant par les consultations sur la création du Front commun, le cadre stratégique, l'établissement des listes de demandes et la

mise au point de plans d'action, le comité de stratégie a su, durant toute la négociation, respecter la volonté du regroupement quant à sa liberté d'action. Toutefois, trois moments particuliers méritent qu'on leur prête une attention spéciale.

La contre-proposition sectorielle de mai 2010

Le 27 avril 2010, au lendemain du dépôt de la première offre globale de règlement du CPNC, qui prévoyait 275 nouveaux ETC au volet 1, une rencontre entre la FNEEQ et la FEC a eu lieu afin de convenir d'une réaction commune à cette offre. Selon la recommandation du comité de stratégie préparée peu après, une contre-proposition visant un ajout de 620 ETC devait être présentée dans les jours suivants à la partie patronale après avoir reçu l'aval du regroupement cégep. Celui-ci a plutôt décidé, le 29 avril, de comptabiliser des ajouts découlant d'autres demandes et de porter le total à 800 ETC, ce qui, de l'avis de plusieurs, maintenait la barre assez haute pour que la mobilisation des membres soit au rendez-vous si des moyens de pression lourds s'avéraient nécessaires à l'automne. Il a aussi convenu de soumettre le document aux syndicats, le retour de consultation devant se faire trois semaines plus tard. La FEC, pour sa part, a pu déposer rapidement sa contre-proposition à 620 ETC, son instance lui ayant signifié son approbation. Selon le comité de négociation et de mobilisation, la décision du regroupement a amené la partie patronale à croire que la FNEEQ ne voulait pas négocier dans une perspective de règlement rapide et qu'il valait mieux s'entendre d'abord avec la fédération réclamant le moins de nouvelles ressources, soit la FEC, ce qui a précipité la conclusion d'un accord avec cette dernière.

En ce qui a trait au regroupement, les avis des délégué-es y étaient partagés lors de la discussion qui a précédé l'adoption de l'amendement à propos de la consultation sur la contre-proposition. Pour les uns, l'élaboration de celle-ci et sa présentation au CPNC faisaient partie intégrante du mandat du comité de négociation et de mobilisation; pour les autres, cependant, ce dernier partageait ces responsabilités avec le regroupement, qui pouvait en outre choisir de demander aux syndicats de se prononcer sur le document. En réalité, il s'agit d'un débat difficile à trancher, puisque les règles de fonctionnement du regroupement s'avèrent plutôt floues à cet égard. De fait, tout ce qu'on peut y lire, c'est que le comité de négociation et de mobilisation a notamment comme mission « d'élaborer le projet de convention et de négocier à partir des mandats que lui donne le regroupement »⁹, qui, quant à lui, « assume la responsabilité politique de la négociation en lien avec les assemblées générales. »¹⁰ Par conséquent et vu les autres problèmes que pourrait éventuellement causer ce manque de clarté, le comité du bilan de la négociation estime nécessaire d'examiner les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement.

L'entente de principe sectorielle du 13 juin

Comme, avant d'entreprendre le « blitz » avorté de pourparlers avec le CPNC, à la fin mars 2010, les représentantes et les représentants de la FNEEQ avaient mis le regroupement en attente (« stand-by ») afin de pouvoir le consulter à quelques heures d'avis, ils auraient logiquement dû se com-

porter de la même manière à l'occasion du sprint final de juin. Or, ils n'ont pu le faire en raison de la vitesse à laquelle la situation a évolué. Rappelons les événements : au début de ce mois, tout indiquait que les échanges avec la partie patronale, alors au point mort, se poursuivraient à l'automne. Le Conseil fédéral de notre fédération a même adopté une résolution d'appui aux enseignantes et aux enseignants de cégep dans leur négociation lors de sa réunion des 7 et 8 juin. Le 9 juin, coup de théâtre : nous apprenions que la FEC discutait de façon intensive avec le CPNC (un accord interviendra le lendemain), celui-ci nous proposant le même jour notre propre « blitz » plus tard en juin. Faute de temps pour réunir le regroupement de façon extraordinaire, le comité de stratégie dut alors trancher lui-même l'alternative dans laquelle il se trouvait, les choix s'offrant à lui s'avérant tous deux lourds de conséquences et susceptibles de provoquer des remous : soit il profitait de la fenêtre de règlement qui s'ouvrait pour tenter d'améliorer au maximum l'entente conclue avec la FEC, soit il la laissait se refermer, risquant ainsi l'isolement à l'automne. Comme les plus grosses fédérations du secteur public, la FSE, qui représente un très grand nombre d'enseignantes et d'enseignants des commissions scolaires, et la FSSS, qui négocie au nom de plus de 100 000 salarié-es du secteur de la santé et des services sociaux, étaient parvenues à des règlements dans les jours précédents et que les accords sectoriels se succédaient rapidement, le comité jugea qu'il pouvait conclure une meilleure entente dans une période où le gouvernement « fermait ses livres » avec un grand nombre d'organisations syndicales et avant le remaniement ministériel qui s'annonçait. De plus, il écarta la possibilité de poursuivre la lutte presque seul, car, par le passé, certains groupes ayant fait un tel choix avaient dû attendre longtemps avant de convenir

⁹ FNEEQ. Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep, Janvier 2010.

¹⁰ *ibid.*

d'un règlement avec leurs vis-à-vis patronaux et avaient obtenu moins que les autres ou, au mieux, la même chose. Qui plus est, entre-temps, ces groupes n'avaient pas bénéficié des conditions de la nouvelle convention collective, contrairement aux fédérations du même secteur qui avaient signé un accord. Après mûre réflexion, le comité de stratégie décida donc qu'il valait mieux acquiescer à la proposition patronale, ce qui mena à l'entente de principe du 13 juin.

L'entente de principe de table centrale du 24 juin 2010

Lors de la réunion du regroupement cégep du 15 juin 2010, les délégué-es ont été informés des derniers développements à la table centrale : seul le dossier de la rémunération demeurait en suspens. La rencontre suivante du CCSPP a eu lieu le 24 juin 2010, date à laquelle une entente de principe est intervenue, mais seulement une fois cette dernière conclue, puisque la CSN, après avoir discuté avec ses partenaires et analysé l'ensemble de la situation, avait estimé détenir le mandat nécessaire pour aller la négocier. En conséquence, nos représentantes et nos représentants devaient, à l'instar de leurs collègues des autres fédérations, se prononcer sur ce règlement en ayant, comme seule balise formellement adoptée, la demande initiale d'augmentation de 11,25 % sur trois ans. Il leur fallait toutefois tenir également compte de l'ensemble du contexte, incluant ce qu'ils avaient entendu à propos de cette demande au regroupement et dans les assemblées générales, des prises de position divergentes du Front commun comme entité et de certains de ses dirigeants ainsi que de l'évaluation négative faite par la plupart des organisations syndicales, mais pas par la FNEEQ elle-même, de la capacité de mobili-

sation des membres à l'automne sur les salaires uniquement.

On peut comprendre l'empressement du Conseil du trésor à parvenir à un accord à une période de l'année où, en raison du nombre de travailleuses et de travailleurs en vacances, plus particulièrement dans le secteur de l'éducation, il pouvait difficilement y avoir consultation des instances et des assemblées générales: d'une part, le gouvernement du Québec cherchait désespérément une bonne nouvelle à annoncer après des mois de galère; d'autre part, l'interruption prolongée des activités syndicales lui permettait de procéder en toute quiétude à une opération médiatique destinée à convaincre autant l'opinion publique que les employé-es de l'État qu'il ne pouvait se montrer plus généreux avec ces derniers vu ses contraintes budgétaires. Parapher une entente en pareilles circonstances ne constitue pas l'idéal, loin s'en faut, bien des gens considérant par la suite avoir été placés devant le fait accompli; néanmoins, la FP, la FEESP et la FSSS, compte tenu des perspectives économiques toujours incertaines (à l'époque, on évoquait une reprise en « W ») et des doutes évoqués ci-dessus quant à la mobilisation des syndicats du secteur public, préféraient aller de l'avant. Comme nos représentantes et nos représentants estimaient pour leur part que le règlement en soi s'avérait insatisfaisant, deux possibilités s'offraient à eux : se prononcer contre celui-ci et devoir répondre à une demande de ralliement aux autres fédérations du CCSPP ou bien l'accepter, car les chances de le bonifier semblaient minimes, voire nulles. Le rejet de l'accord par notre fédération signifiait donc qu'il lui fallait soit se ranger du côté de la majorité, soit se résoudre à ne plus faire partie du CCSPP et à se retrouver seule à négocier ses augmentations avec le gouvernement. Tenant compte de tout cela, le comité de

stratégie a jugé plus approprié de l'accepter immédiatement et d'espérer obtenir une amélioration de la rémunération à l'occasion de l'opération de relativité salariale.

À la lumière de ce qui précède, d'après le comité du bilan de la négociation, relativement à l'entente de principe de table centrale, le problème ne réside pas tant dans le fonctionnement du CCSPP que dans le manque de concertation au sein du Front commun et dans la dynamique générale de la négociation.

Premièrement, en ce qui concerne le Front commun, la stratégie qu'il préconisait, qui consistait à faire d'abord progresser les travaux aux tables sectorielles de manière à provoquer un déblocage à la table centrale, ne pouvait porter ses fruits que dans la mesure où il y avait synchronisation de ces travaux, ce qui nécessitait une coordination politique efficace entre les différentes organisations syndicales le composant. Or, en l'absence de celle-ci, on a plutôt assisté à une succession quelque peu anarchique de règlements qui a fort probablement nui à la mobilisation, ce dont la FNEEQ a particulièrement souffert. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce sujet dans le chapitre sur les alliances.

Ensuite, la façon dont les pourparlers se sont déroulés a eu comme conséquence – et pas seulement à la FNEEQ – que des assemblées consultées avec beaucoup de solennité sur les demandes salariales n'ont vu revenir la question de la rémunération qu'à la toute fin. Il en a résulté un décalage important entre l'endroit où les membres pensaient être et celui où les négociateurs du Front commun se trouvaient, décalage qui ne s'est sûrement pas avéré étranger au nombre de dissidences enregistrées lors de la réunion du regroupement des 19 et 20

août 2010. Une telle situation, de même que le moment où l'accord est intervenu, ne pouvant manquer de miner la confiance des syndiqué-es du secteur public à l'égard du processus de négociation et de les démobiliser en raison du sentiment de dépossession qui en découle, il importe de s'assurer qu'elle ne se reproduira pas.

Recommandations

Que le regroupement cégep examine rapidement les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement.

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

La question des votes séparés sur les deux ententes

Toujours en ce qui a trait aux ententes des 13 et 24 juin, mais dans un autre ordre d'idées, d'aucuns se sont interrogés sur la raison pour laquelle on avait demandé aux membres de se prononcer sur celles-ci séparément, alors que la convention collective forme un tout indissociable et que les dispositions négociées à une table ne peuvent entrer en vigueur malgré leur ratification si les assemblées générales rejettent l'accord intervenu à l'autre table. En premier lieu, il importe de signaler que les règles de fonctionnement du regroupement cégep ne prévoient rien de particulier à ce sujet et qu'il s'avère tout à fait possible de faire les choses autrement la prochaine fois. Cela dit, soulignons encore une fois que, dans le cas qui nous occupe, il y a eu désynchronisation de la négociation aux tables sectorielles et centrale, un problème dont nous reparlerons au chapitre sur les alliances et sur lequel le CCSPP devrait, selon nous, se pencher. En raison de cette désynchronisation, la consultation des assemblées sur l'entente avec le CPNC s'est enclenchée avant les 19 et 20 août 2010, dates auxquelles le regroupement cégep a recommandé celle qui concernait l'accord entre le Front commun et le Conseil du trésor. Un syndicat s'étant exprimé sur les matières sectorielles le 18 août, soit avant la réunion du regroupement, il n'eût pas été approprié d'inviter les autres à procéder différemment. De plus, traditionnellement, la FNEEQ procède par votes séparés et il se serait avéré malvenu de changer les règles du jeu en cours de route. Maintenant que la négociation se trouve derrière nous, selon le comité du bilan de la négociation, le regroupement cégep aurait avantage à examiner la question. Vaut-il mieux se prononcer sur les deux ententes en bloc étant donné qu'on ne peut juger de la qualité de chacune

d'elles sans tenir compte de l'autre? En fonctionnant de cette façon, par contre, ne court-t-on pas le risque que, par exemple, en raison de leur mécontentement à l'égard du règlement intervenu à la table centrale, les assemblées générales aient à rejeter par le fait même, avec tous les risques que cela comporte, un accord sectoriel qui, considéré isolément, aurait reçu leur approbation?

Recommandation

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

Les points d'information sur le CCSPP

Durant ses rapports sur les rencontres du CCSPP, le comité de stratégie a rarement pu faire état des positions et du degré de mobilisation des autres fédérations. Il s'agit pourtant là de renseignements dont il faut tenir compte lorsque vient le temps de prendre des décisions importantes, par exemple quant aux ententes de principe. Ainsi, le 15 juin 2010, soit à peine neuf jours avant l'accord intervenu entre le Front commun et le Conseil du trésor, il a été fort peu question de la table centrale. Il s'agit là d'une lacune qu'il faudra combler lors de la prochaine négociation.

Recommandation

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

2.5 Questionnement sur certains concepts et pratiques

Dissidence et ralliement

Un nombre assez important de délégué-es du regroupement cégep se sont déclarés dissidents après les votes à l'effet de recommander aux assemblées générales l'acceptation des ententes de principe, le 15 juin et, surtout, les 19 et 20 août 2010. Selon plusieurs personnes, il semble qu'il y a alors eu une certaine ambiguïté autour de la notion de dissidence et de ses conséquences. Avant de faire appel à la longue expérience de la CSN et de la FNEEQ en cette matière pour éclairer notre réflexion, il y a lieu de préciser le contexte propre au vote sur chacune des ententes.

En ce qui concerne l'entente sectorielle, le regroupement cégep est seul à faire une recommandation. Par la suite, ses syndicats et leurs membres sont seuls à prendre le vote. Aucune autre organisation syndicale n'est concernée. L'entente est adoptée si la double majorité est atteinte. Le ralliement d'un des syndicats qui aurait rejeté l'entente ne se pose pas puisqu'elle s'applique à tous si elle est acceptée. Lors du vote au regroupement, le 15 juin, cette situation a semblé être assez claire. Ce qui l'a été peut-être moins, et que nous tenterons de clarifier dans quelques paragraphes, c'est ce que la dissidence d'une délégation implique lors du débat en assemblée générale. Le rejet d'une entente de principe sectorielle par un syndicat et la dissidence d'une délégation envoient donc un message au comité de négociation et à la direction politique de la FNEEQ.

Dans le cas de la table centrale, la situation est différente puisque l'entente est conclue par le CCSPP. La FNEEQ n'étant qu'une fé-

dération parmi les quatre qui composent le CCSPP, si elle rejette cette entente dans un premier temps, elle peut décider de se rallier à la décision des autres fédérations par la suite ou tenter, seule, d'obtenir mieux en essayant de négocier avec le gouvernement si ce dernier accepte de le faire. Tous ont convenu que l'hypothèse d'aller négocier seule avec le gouvernement ne pourrait jamais se concrétiser et amènerait la FNEEQ dans un cul-de-sac. Puisque les trois autres fédérations membres du CCSPP ne semblaient pas avoir de problème avec cette entente contrairement à la FNEEQ qui la jugeait insatisfaisante, l'hypothèse d'un rejet et d'un ralliement s'est cependant posée au comité de stratégie le 24 juin de la même façon qu'elle s'est posée au regroupement les 19 et 20 août. Même si certaines personnes ont alors pu entretenir l'espoir qu'un rejet ait pu faire bouler de neige dans d'autres fédérations de la CSN et au Front commun, la majorité évaluait plutôt que cette éventualité était fort improbable. Selon la plupart des membres du regroupement, la proposition adoptée, soit de recommander l'acceptation de l'entente, et l'amendement rejeté par une faible majorité, soit de recommander le rejet de l'entente mais le ralliement aux autres fédérations de la CSN si elles l'acceptaient, auraient le même résultat final. L'enjeu portait plutôt sur le moyen de faire connaître aux autres fédérations de la CSN et au Front commun l'insatisfaction du regroupement par rapport au résultat de l'entente.

La dissidence est généralement utilisée, à la FNEEQ comme à la CSN, pour marquer une forte opposition à une décision majoritaire. Elle a un impact sur le plan politique et peut contribuer, dans certaines circonstances, à fragiliser l'unité de la fédération ou de la confédération. Elle n'est nouvelle ni à la CSN ni à la FNEEQ. Un comité de la confédé-

ration s'est d'ailleurs penché sur celle-ci il y a longtemps. Voici ce qu'il écrivait :

Il est clair qu'un mouvement comme la CSN se doit de reconnaître le principe de la dissidence. Il ne viendrait à l'idée de personne de remettre en cause ce principe, dont on peut dire qu'il constitue une garantie de la qualité de l'exercice de la démocratie à l'intérieur d'un mouvement. À cet égard, il s'agit là d'un droit formel.

[...]

Il en va de l'utilisation de ce droit exceptionnel (donc, par essence même, d'exception) comme de tous les droits de même nature: c'est parcimonieusement, et quand un message vraiment important doit être lancé, qu'il peut être utilisé. À l'inverse, on aura compris que le droit à la dissidence, utilisé à tort et à travers et à n'importe quelle occasion, finira par vider ce droit de son véritable sens démocratique, lui enlevant, ultimement, toute signification.¹¹

Selon le comité du bilan de la négociation, un autre aspect entre également en ligne de compte lorsqu'un tel geste est posé par une ou un délégué du regroupement cégep, celui de sa représentativité. En effet, les délégués ont pour rôle de représenter leur syndicat lorsqu'elles et ils sont au regroupement et de représenter le regroupement lorsqu'elles et ils sont dans leur assemblée générale. À cause de cela, les personnes qui émettent leur dissidence doivent avoir la conviction que leur position est partagée par leur syndicat. D'autre part, dans le cas qui nous occupe, la position du regroupement devant être présentée lors de la consultation des assemblées généra-

les, la dissidence signifie également que la personne ne défend pas cette position devant son assemblée générale.

Le comité du bilan de la négociation constate en outre que la dissidence n'est pas fréquente au regroupement cégep. Il évalue que le nombre important de dissidences, particulièrement en ce qui concerne l'entente de principe sur les salaires, envoi à la FNEEQ, au CCSPP et aux autres organisations du Front commun le message d'une grande insatisfaction par rapport au résultat obtenu.

Autonomie des syndicats et pratiques suggérées

À la CSN, les syndicats jouissent d'une grande autonomie. Par conséquent, on ne trouve que peu de précisions relativement à la consultation des assemblées générales dans les règles de fonctionnement du regroupement cégep. Cependant, la coordination de celui-ci suggère parfois, sur la base de certains principes, des pratiques particulières. Ces suggestions ne revêtent évidemment pas un caractère péremptoire. Ainsi, la FNEEQ n'a jamais encouragé les votes par référendum et favorise plutôt la participation aux débats dans les assemblées. De la même façon, elle invite tous les syndicats à respecter la loi et à procéder par vote secret lors d'une consultation sur un mandat de grève ou sur l'acceptation d'une entente de principe. Toutefois, les syndicats sont autonomes et le regroupement ne peut rien imposer à cet égard.

Selon les pratiques antérieures de la FNEEQ, qui ont fait l'objet d'une présentation lors de la session de formation sur la négociation, lorsqu'une ou un délégué inscrit sa dissidence, son syndicat invite un membre du comité de stratégie à venir défendre les orientations du regroupement. Le comité

¹¹ Comité d'orientation de la CSN. *Notes sur la dissidence dans le mouvement*. Date inconnue. (Voir l'annexe 4)

du bilan de la négociation considère que, dans de tels cas, les représentantes et les représentants au regroupement ne pouvant remplir leur rôle de porte-parole de ce dernier auprès de leur assemblée générale, il s'avère essentiel que quelqu'un d'autre s'en charge et que cette personne ait le droit de parole, puisque la tâche d'argumenter en faveur de la position de la majorité lui revient. De plus, en tant que membre d'un syndicat ayant choisi de faire partie d'une fédération, chaque enseignante et enseignant est en droit de connaître cette position.

Les choses se révèlent moins simples pour ce qui est du traditionnel appel à la non-diffusion des résultats des consultations également lancé par la coordination du regroupement. En effet, tant ses partisans que ses détracteurs se fondent sur des visions légitimes en démocratie. Les premiers, par analogie avec le vote secret des individus, soutiennent que cette façon de faire protège les syndicats des pressions indues qu'ils pourraient subir; ils évoquent en outre le fait que les assemblées se prononçant en dernier se sentent souvent mises devant le fait accompli s'il y a divulgation des résultats au fur et à mesure, en particulier lorsqu'on constate déjà l'atteinte de la double majorité ou l'impossibilité d'y parvenir. Les seconds, de leur côté, soulignent que, pour se prononcer de manière éclairée, il faut prendre en considération l'ensemble du contexte dans lequel on se trouve, ce qui inclut l'attitude des autres syndicats. À ces considérations d'ordre politique s'ajoute la question du développement fulgurant des réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.), qui rend déjà presque vaine toute tentative d'empêcher le dévoilement de l'issue des votes et qui se poursuivra assurément. Il ne se serait pas avéré souhaitable de changer les façons de faire pendant la période de consultation, mais, maintenant que celle-ci

est chose du passé, une réflexion sur le sujet s'impose manifestement. À cet égard, ne pas diffuser les résultats avant la fin de la consultation générant moins d'inconvénients que de le faire, le comité du bilan juge la première approche préférable.

Recommandations

Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep mène une réflexion sur le sens de la dissidence, ses incidences ainsi que les pratiques à convenir en de telles circonstances et rappelle, à l'occasion de cette réflexion, la pertinence, pour les délégations dissidentes, d'inviter, avec droit de parole, un membre du comité de stratégie pour défendre la position adoptée.

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

2.6 Analyse de la stratégie de négociation

Durant une négociation dans les secteurs public et parapublic, les différents choix stratégiques faits par les organisations syndicales devraient leur permettre de tirer le meilleur résultat possible de leurs discussions avec le gouvernement et les comités patronaux de négociation. Ces organisations doivent également s'assurer, par ailleurs, que le résultat en question assure le maintien de la qualité des services dans le

réseau public et l'amélioration des conditions de travail de celles et ceux qui y œuvrent.

Voici plusieurs choix stratégiques qui ont eu un impact sur l'atteinte ou non de ces deux objectifs au cours de la négociation 2009-2011.

Le portrait de la profession enseignante et les petites cohortes

Lors de la négociation 2002-2006, malgré tous les arguments et toutes les démonstrations du comité de négociation au sujet de la lourdeur de la tâche, les 122 ETC ajoutés à la convention collective l'ont été pour d'autres activités que l'enseignement proprement dit. Au sortir de cette négociation, la FNEEQ a donc décidé de travailler sur cette question à long terme. Elle a alors mis beaucoup d'efforts par rapport à cet objectif dans deux dossiers : le portrait de la profession enseignante et le manque criant de ressources pour les programmes qui ont de petites cohortes.

En ce qui concerne le portrait de la profession enseignante, les travaux en comité paritaire avec les autres fédérations syndicales et la partie patronale ont commencé dès 2006 et ont abouti, après une consultation tenue dans l'ensemble du réseau collégial, à une entente au sujet d'un texte intitulé *Enseigner au collégial... portrait de la profession*. Ce texte décrit en détail tous les aspects de la tâche enseignante. Une fois celui-ci convenu, la FNEEQ a poursuivi son travail au sein du comité afin de faire reconnaître les ajouts à la tâche par rapport à ce que prévoyait la convention collective de façon à pouvoir réclamer de nouvelles ressources en conséquence. La partie patronale ayant refusé de se prêter à l'exercice, les discussions sur ce dossier se sont poursuivies durant la négociation.

Par ailleurs, en décembre 2007, la FNEEQ a mis sur pied de son propre chef un comité *ad hoc* qui s'est penché sur le manque de ressources à l'enseignement dans les programmes où il y a de petites cohortes. Forte du rapport de ce comité, déposé en octobre 2008, elle a fait valoir l'importance de s'attaquer à ce problème auprès de la Fédération des cégeps, du ministère de l'Éducation et de la ministre elle-même. Ces nombreuses démarches lui ont permis d'obtenir la création, en septembre 2009, d'un comité paritaire composé de ses représentantes et de ses représentants ainsi que de celles et de ceux du ministère et de la Fédération des cégeps. La FNEEQ a alors invité la FEC à se joindre aux travaux de ce comité. Celui-ci a reconnu que les programmes à faible effectif souffraient d'un sous-financement, ce qui a mené à une révision à la hausse des allocations au terme de la dernière négociation. À cet égard, il faut reconnaître que le gouvernement Charest avait aussi un intérêt politique à soutenir les cégeps de région, ce qui peut expliquer en partie son ouverture à discuter de cette problématique et à y allouer de nouvelles ressources.

L'ensemble de ces efforts a permis l'obtention de 403 ETC sur cinq ans au volet 1, ce qui représente l'ajout de ressources le plus important jamais vu pour l'enseignement proprement dit. Par conséquent, même si, en contrepartie, la partie patronale a exigé d'inclure, dans les responsabilités des départements et de leur coordination, ce qui figurait dans le portrait de la profession, le comité du bilan de la négociation est d'avis que cette stratégie à long terme, rendue nécessaire, entre autres choses, par une méconnaissance de la réalité de l'enseignement collégial de la part du MELS et du Conseil du trésor, s'est avérée globalement positive et qu'il faudrait la poursuivre en vue de la prochaine période

de renouvellement de la convention collective.

Recommandations

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

La constitution du Front commun

Dès le moment où les comités de négociation ont été mis sur pied, à la fin de l'automne 2008, la CSN, la FTQ et le SISF ont entamé des pourparlers qui ont mené à la constitution du Front commun le plus large de l'histoire. Deux éléments clés ont alors été convenus : une entente de non-maraudage et une négociation de courte durée, avec comme objectif initial de parvenir à un règlement sur des objets ciblés pour le 31 mars 2010 afin de retrouver le droit normal de négocier. Ces choix ont entraîné plusieurs conséquences :

1. Comme l'entente de non-maraudage a été globalement respectée, la négociation a pu démarrer sans les habituelles dissensions entre les organisations syndicales. Le gouvernement faisait face à la plus grande unité syndicale depuis longtemps et devait composer avec cela.
2. Les pourparlers n'ont pas traîné en longueur comme les précédents, que la FNEEQ avait mis en branle en 2001 et qui se sont conclus en 2006, à la signature de la convention collective. Un court délai permet aux membres de bien suivre ceux-ci et de ne pas perdre de vue les objectifs poursuivis ainsi que les demandes importantes.

3. Durant une négociation courte, le temps manque pour traiter à fond les sujets plus complexes, à moins que ces derniers n'aient fait l'objet de discussions antérieurement. C'est ce qui explique pourquoi il y a eu une entente sur la tâche et les ressources (dont on avait longuement discuté dans le comité sur la profession enseignante), alors que plusieurs autres dossiers ont été confiés à des comités de la convention collective et seront abordés plus tard (soins infirmiers, techniques lourdes de la santé, étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers, formation continue, mode d'allocation des ressources).
4. Certaines organisations syndicales semblent avoir considéré le 31 mars comme une date butoir et avoir accordé beaucoup d'importance à se débarrasser du décret ainsi qu'à signer une entente négociée. Cela a forcé le reste du Front commun à presser aussi la cadence pour ne pas avoir de problème de synchronisation, de telle sorte que certains sujets n'ont pas pu être discutés et ont été mis de côté à compter de la fin mars, au profit des demandes ayant un plus gros impact sur le droit de gérance et les coûts.
5. Afin d'en arriver à un accord négocié avec le gouvernement libéral de Jean Charest, la plupart des groupements syndicaux ont indiqué d'une manière ou d'une autre, assez tôt au début des pourparlers, qu'ils s'avéraient prêts à faire des compromis. Ils ont semblé avoir exclu d'entrée de jeu de lutter contre le gouvernement, à moins qu'on ne les y force. Cela peut fort probablement expliquer en partie qu'au final, sur la question des salaires, l'entente ne semble pas res-

pecter l'objectif de base visé par le Front commun au départ, celui du maintien du pouvoir d'achat. On ne parle plus non plus ni d'une participation à l'enrichissement collectif, ni d'une réduction de l'écart de rémunération entre les secteurs public et privé, ni d'une convention d'une durée de trois ans.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le comité du bilan de la négociation estime que, si la stratégie utilisée par le Front commun, soit une négociation de courte durée sur des objets ciblés, a eu du bon, notamment quant à son effet sur la capacité des membres à bien suivre le déroulement des discussions aux différentes tables, le manque de concertation en son sein (sur lequel nous nous attarderons davantage au chapitre sur les alliances) et la trop grande importance parfois accordée à la date du 31 mars en ont diminué l'efficacité. En outre, sur le plan de la rémunération, il aurait indubitablement fallu en faire davantage pour convaincre le gouvernement de la justesse de nos revendications.

Recommandations

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

La forme du cahier des demandes sectorielles

Le cahier des demandes de la FNEEQ comportait moins de revendications que d'habitude compte tenu du cadre stratégique adopté en regroupement, même si on

ne pouvait pas tout à fait le qualifier de « léger » avec un total de 80 demandes. Conformément à une recommandation du dernier bilan de la négociation, un effort important a été déployé pour rendre le cahier plus cohérent. De plus, la plupart des demandes étaient formulées de manière à proposer des solutions précises. Un petit nombre seulement cernaient des problèmes et indiquaient qu'il fallait y trouver des solutions. À l'opposé, le cahier du CPNC présentait des problématiques sans offrir de solutions concrètes, sauf en de rares occasions.

En raison de cette différence, il s'est avéré assez difficile, au début de la négociation, de parvenir à discuter d'un sujet commun. On peut se demander si cela ne faisait pas partie d'une stratégie patronale visant à rendre certaines ententes impossibles.

En plus de susciter l'adhésion des membres aux objectifs des pourparlers afin de pouvoir compter sur une bonne mobilisation en cours de route et de permettre au comité de négociation de savoir quels problèmes les enseignantes et les enseignants ont relevés dans l'organisation de leur travail et quelles solutions elles et ils veulent voir mettre en place, un cahier de demandes, doit constituer un outil de négociation efficace. Selon le comité du bilan de la négociation, celui de la FNEEQ a rempli adéquatement sa triple fonction. Toutefois, rien ne dit qu'il ne faudra pas éventuellement en changer la forme de manière à s'adapter à un nouveau contexte.

Les sujets abordés au début de la négociation

Au début de la négociation, nos représentantes et nos représentants voulaient aborder des sujets qui leur paraissaient facilement « réglables », car, selon eux, ils ne remettaient pas en cause le droit de

gérance et n'occasionnaient aucun coût significatif. Il est en effet assez habituel d'entamer des pourparlers avec des sujets « périphériques ».

Le CPNC, pour sa part, voulait d'emblée discuter de certaines problématiques plus larges et a donc immédiatement mis sur le tapis des sujets très lourds pour nous : la sélection et l'évaluation des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants de même que les conditions d'accès à la permanence. D'autre part, sur certaines de nos demandes, il nous proposait des reculs quand venait le temps d'envisager des solutions.

La position initiale du CPNC a placé le comité de négociation devant un choix difficile. S'il voulait obtenir des gains pour les non-permanents, il lui fallait faire des concessions sur les sujets mentionnés dans le paragraphe précédent. Cela a eu comme conséquence, au final, qu'il a, en échange du retrait des demandes patronales sur ceux-ci, retiré presque toutes celles qu'il avait formulées sur la précarité.

On peut penser que le gouvernement Charrest avait comme objectif politique de refuser presque toute bonification des conditions de travail des non-permanents. On peut aussi penser, d'après la réaction de ses membres lors d'une séance de négociation, que le CPNC n'avait pas reçu le mandat de s'entendre avec la FNEEQ sur plusieurs sujets, même si ceux-ci s'avéraient assez simples. La demande la plus importante quant à la réduction du nombre d'enseignantes et d'enseignants à statut précaire, la permanence sur charge après un certain nombre d'années d'ancienneté, n'est toujours pas satisfaite et on rencontre encore aujourd'hui des non-permanents possédant plus de 20 ans d'ancienneté. Le dossier de l'attraction et du maintien en

emploi, dans lequel une collaboration avec la partie patronale semble probable, constituerait une bonne occasion de sensibiliser cette dernière à l'importance de remédier à une telle situation.

Conclusion

En définitive, le comité du bilan de la négociation juge qu'il y aurait eu moyen de parvenir à un accord sectoriel plus satisfaisant si, en dépit de leurs visions politiques différentes, notamment en ce qui concerne l'actualisation du chapitre 4 de la convention collective, la FEC et la FNEEQ avaient été capables de collaborer jusqu'à la fin de leurs pourparlers respectifs, ce qui aurait mis plus de pression sur le CPNC. Cependant, compte tenu du contexte, notre comité de négociation a signé le meilleur règlement possible, puisqu'il a réussi à améliorer sensiblement celui de la FEC. Il a en effet pu obtenir un ajout de ressources d'environ 10 % supérieur à ce dont la partie patronale avait convenu précédemment avec cette dernière ainsi qu'une progression accélérée dans l'échelle de rémunération pour les enseignantes et les enseignants se trouvant dans les quatre premiers échelons. De même, durant le processus d'intégration des divers éléments de l'entente de principe dans la convention collective (le « clause à clause »), la FNEEQ a réussi à convaincre le Conseil du trésor d'appliquer l'augmentation liée à l'opération de maintien de l'équité salariale aux échelons réservés aux détentrices et aux détenteurs de maîtrise et de doctorat.

De même, si le Front commun n'a pas généré le rapport de force espéré, il ne semble pas qu'il faille en imputer la responsabilité à la CSN, qui a demandé à maintes occasions des rencontres de coordination politique, rencontres que ses partenaires ont plusieurs fois refusées. Les objectifs à la table

centrale ont été atteints en ce qui a trait aux droits parentaux et à la retraite, mais pas sur le plan des salaires. Aux yeux du comité du bilan de la négociation, l'entente du 24 juin s'avère globalement insatisfaisante malgré l'important accord intervenu au sujet du taux de cotisation au RREGOP. Cependant, étant donné les positions défendues tant par les partenaires de la CSN au sein du Front commun que par les autres fédérations faisant partie du CCSPP et les choix stratégiques antérieurs, le comité du bilan de la négociation considère que c'est en raison de la perception selon laquelle il ne s'aurait plus possible d'améliorer l'entente que les assemblées générales et les membres l'ont acceptée.

3. L'information et la mobilisation

3.1 L'information

Bien que l'information et la mobilisation soient traitées séparément dans ce chapitre, il ressort des discussions du comité du bilan de la négociation que ces deux dimensions sont intimement reliées et qu'elles s'alimentent mutuellement dans le cours de l'action. L'enjeu est donc ici que les moyens mis en œuvre permettent effectivement que cette synergie génère son plein potentiel.

Les bulletins Info-Négo

La revue des bulletins Info-Négo produits par la FNEEQ afin d'informer les membres de l'avancement de la négociation et d'appuyer la mobilisation indique que, de façon générale, ceux-ci ont été pertinents et appréciés par les syndicats locaux. De façon plus spécifique, les capsules d'information portant sur nos revendications principales

(tâche, précarité et salaire) ont contribué à faciliter le travail de mobilisation.

On constate par ailleurs une non-publication de l'Info-Négo à deux moments importants des pourparlers :

- Du 3 mai au 25 août 2010, période marquée par le dépôt, le 18 mai, de la contre-proposition de la FNEEQ au CPNC, l'absence de rencontres de négociation pendant près d'un mois, la médiation et la conclusion de l'entente de principe sectorielle. Bien que cette période corresponde, dans les cégeps, à la fin de session et aux vacances, le comité du bilan de la négociation est d'avis que l'Info-Négo aurait pu être publié durant celle-ci afin d'informer les membres de ces développements.
- Du 25 août 2010 au 9 février 2011, laps de temps pendant lequel la majeure partie du processus de « clause à clause » a eu lieu, alors que la partie patronale cherchait à réduire la portée de l'entente sectorielle, notamment sur l'injection du reste des transferts fédéraux au volet 1 pour 2010-2011, l'ajout d'ETC au volet 1 pour les PES au-delà de 2011-2012 et le passage accéléré dans les premiers échelons. La publication de quelques bulletins Info-Négo aurait alors permis de tenir les enseignantes et les enseignants au courant de l'état d'avancement des travaux.

Nous soulignons ces manques pour bien mettre en évidence le rapport étroit entre l'information et la mobilisation que nous avons signalé plus haut.

La création d'une page Facebook FNEEQ

Il appert que la page Facebook créée suivant une suggestion du bilan 2005 n'a pas connu le succès escompté, puisque très peu de personnes y ont adhéré. Se trouvant toujours au stade expérimental de l'utilisation de cette nouvelle technologie, ses gestionnaires ont éprouvé certains problèmes, par exemple concernant l'information qui pouvait ou ne pouvait pas être divulguée à propos des développements à la table de négociation. Une autre difficulté était de savoir si la page ne devait présenter que les positions officielles de la FNEEQ ou si tous les membres pouvaient faire connaître leurs opinions, même divergentes. Malgré un bilan mitigé, Facebook constituant un outil de communication de plus en plus utilisé, il faudrait réfléchir à la façon, pour le regroupement cégep, de se l'appropriier dès maintenant, de sorte que son utilisation soit devenue répandue lors de la prochaine période de renouvellement de la convention collective. Quoi qu'il en soit, il reste que les assemblées générales, les tournées syndicales dans les lieux de travail, les journaux syndicaux locaux, etc. constituent encore et toujours des moyens d'information et de mobilisation très importants.

En terminant, il s'avérerait intéressant que le plan de communication du prochain comité de négociation et de mobilisation détermine le rôle que ce dernier souhaite donner à la page Facebook ainsi que la personne qui en sera responsable.

Le matériel produit par le CCSPP et le Front commun

La production de matériel d'information et de mobilisation pour le Front commun représente en soi une tâche complexe, notamment lorsque la coordination politi-

que des différentes composantes du Front n'est pas toujours au rendez-vous.

De façon générale, on peut affirmer que ce dernier a bel et bien eu une « couleur » pendant toute la négociation. L'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public ont pu s'appuyer sur son matériel pour développer leur solidarité. La manifestation du 20 mars 2010 à Montréal, qui a réuni 75 000 personnes sous sa bannière, en constitue une bonne illustration.

Cela dit, si le matériel produit par le Front commun et le CCSPP a certes contribué à faciliter la mobilisation et l'unité d'action, il a par ailleurs suscité des critiques :

- Certains outils d'information et de mobilisation ont été tantôt jugés inutiles (brassard autocollant trop petit pour souligner l'anniversaire du décret), tantôt considérés comme un gaspillage de ressources (recettes BBQ en carton couleur, calendrier dans une pochette de disque compact), tantôt estimés plus ou moins appropriés au sérieux de la mobilisation (biscuits chinois). À cet égard, certain-es ont critiqué l'allure « festive » ou « ludique » que prenaient trop souvent ces outils. En quoi consiste le rôle de ceux-ci? Veut-on qu'ils soient d'abord « amusants » ou plutôt qu'ils nous permettent de « cultiver l'indignation »?
- Il y a eu un manque de coordination entre les différents acteurs du secteur public CSN ou du Front commun en ce qui a trait à la production du matériel d'information et de mobilisation. Ce fut notamment le cas pour les brassards de tissu noir « Des décrets, plus jamais » suggérés par la FNEEQ. Les autres fédérations de la

CSN ont repris l'idée, retardant ainsi la fabrication des brassards; en outre, on a finalement fabriqué ces derniers en papier, ce qui les a rendus presque inutilisables;

- Les délais de livraison de la version papier de certains documents d'information a parfois été source de problèmes. De plus, certaines militantes et certains militants plus sensibles aux questions environnementales n'ont pas toujours apprécié les nombreuses communications papier qui s'empilaient parfois dans les locaux malgré leur demande de ne pas en recevoir. Soulignons cependant une innovation intéressante : la création de signatures électroniques reprenant les grands thèmes de la négociation sectorielle.
- La concentration de l'information et des outils de mobilisation sur le site Internet du secteur public CSN a certes contribué à aider les syndicats locaux dans leur travail. Par exemple, plusieurs syndicats de la FNEEQ y ont mis leurs photos d'actions locales, ce qui a créé un effet d'entraînement intéressant. On note toutefois le manque de convivialité et de clarté du site, sur lequel il était le plus souvent difficile de trouver rapidement ce qu'on cherchait, notamment l'information sectorielle. Des syndicats regroupant des membres anglophones de la FNEEQ ont déploré que la version anglaise du site s'avère très peu et mal développée. Notons aussi qu'on ne pouvait accéder directement à celui-ci par la page d'accueil de la CSN, ce qui est surprenant étant donné qu'environ la moitié de ses membres travaillent dans le secteur public.

Recommandation

Que le regroupement cégep se penche sur l'utilisation que le comité de négociation et de mobilisation devrait faire des réseaux sociaux à l'aube de la prochaine période de renouvellement de la convention collective.

3.2 La mobilisation

Le véritable travail de mobilisation s'est amorcé avec l'adoption du cahier des demandes sectorielles à la réunion du regroupement cégep des 15 et 16 octobre 2009. S'en tenant au cadre stratégique adopté, qui prévoyait une négociation « ciblée », la FNEEQ formule alors trois revendications principales : une tâche décente, moins de précarité et un salaire convenable. Ces demandes énonçaient clairement ce que nous voulions changer et ont donc été au cœur du travail de mobilisation dans les syndicats locaux.

Au bilan, cette décision d'avoir ainsi « ciblé » trois demandes principales s'est avérée pertinente et utile pour développer et soutenir la mobilisation, d'autant plus que ces demandes touchaient l'ensemble des enseignantes et des enseignants. Par contre, à certains moments-clés du déroulement de la négociation, par exemple lorsque la FNEEQ a négocié le retrait de ses demandes sur la précarité en échange de celui des revendications de la partie patronale sur le mécanisme de probation, certains ont eu l'impression qu'elle « laissait tomber » un de ses objectifs principaux. De la même façon, les ententes aux tables sectorielle et centrale ont été jugées insuffisantes par certains syndicats locaux, qui ont eu l'impression que la FNEEQ et le Front commun n'avaient pas réussi à obtenir des

gains satisfaisants au regard de la hauteur des demandes initiales sur la tâche et les salaires, qui suscitaient de grands espoirs.

Rappel des principales actions menées par la FNEEQ et le Front commun

- 29 octobre : plusieurs syndicats de la FNEEQ participent au rassemblement du Front commun au CEPsum, où plus de 5 000 travailleuses et travailleurs du secteur public s'unissent, au-delà des allégeances syndicales, pour faire valoir leurs revendications;
- 30 octobre 2009 : les syndicats de la FNEEQ organisent des actions afin de souligner aux directions des collèges le dépôt des demandes syndicales;
- 15 décembre 2009 : les syndicats de la FNEEQ participent aux actions organisées par le Front commun pour souligner l'anniversaire du décret et exiger un règlement négocié satisfaisant. Les travailleuses et les travailleurs du Front commun font aussi parvenir à cette occasion des « cartes de souhaits » au gouvernement Charest pour lui rappeler leurs revendications;
- février 2010 : à l'occasion de la St-Valentin, les syndicats de la FNEEQ se joignent à une opération de distribution de signets aux couleurs du Front commun sous le thème « Les travailleuses et les travailleurs du secteur public au cœur de votre quotidien »;
- 22 février 2010 : une manifestation du Front commun a lieu à Québec alors que sont réunies les instances de toutes ses composantes;
- 20 mars 2010 : le Front commun tient une manifestation qui réunit 75 000 personnes à Montréal. Les membres de la FNEEQ y participent en grand nombre;
- 31 mars 2010 : des actions se tiennent dans tous les lieux de travail des syndicats du Front commun pour souligner la fin des décrets de 2005. Il y a, tôt le matin, projection de messages en appui à la négociation sur des édifices publics;
- 1^{er} avril 2010 : la FNEEQ participe à la manifestation organisée par la Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics, dont elle est membre. Plusieurs enseignantes et les enseignants de la fédération marchent avec plus de 12 000 personnes pour dénoncer les compressions et les tarifications annoncées dans le budget Bachand et exiger un financement adéquat des services publics.
- 16 avril 2010 : le Front commun manifeste à l'occasion du conseil général du PLQ à St-Hyacinthe. Plusieurs enseignantes et enseignants de la FNEEQ y participent;
- 14 mai 2010 : alors que les organisations membres du Front commun viennent de demander la médiation à la fin d'avril, des piquetages symboliques se tiennent partout au Québec pour exiger un règlement satisfaisant;
- 14 juin 2010 : le Front commun tient une journée d'action sous le thème « C'est l'heure du règlement ». Considérant que la session d'hiver est terminée, la FNEEQ n'y participe pas.

Le degré de mobilisation de la FNEEQ

Durant toute la négociation, on a dit que la FNEEQ « comptait parmi les organisations syndicales les plus mobilisées » et que « ses membres étaient prêts, le cas échéant, à considérer l'utilisation de « moyens de pression lourds » » pour faire valoir leurs revendications ». Au terme du processus et à la lumière des résultats des votes sur les deux ententes, peut-on conclure que c'était bien le cas ? Bien qu'une réflexion plus approfondie s'avère nécessaire, certains éléments peuvent tout de même être relevés :

- Il ressort des discussions au comité du bilan de la négociation que tous les syndicats locaux n'accordaient pas nécessairement le même « poids » aux trois revendications principales. Par exemple, dans certaines régions, les pressions liées aux effets de la crise économique (mise à pied, concessions salariales et normatives, etc.) ont fait en sorte que la demande sur les salaires n'était pas considérée « réaliste » ou prioritaire. Les réalités économiques étant différentes dans les grands centres, la demande du Front commun sur les salaires y était plutôt jugée comme un minimum. Par ailleurs, les cégeps les plus touchés par la problématique des petites cohortes, notamment les cégeps en région, accordaient beaucoup d'importance à la demande sur la tâche, entre autres, à la modification du paramètre HP pour alléger la tâche des enseignantes et des enseignants aux prises avec plusieurs préparations de cours. Cette réalité s'avérant moins fréquente, sauf exceptions, dans les cégeps des grands centres, c'est plutôt le paramètre PES qui constituait le cœur de la demande sur la tâche.
- Le comité du bilan de la négociation constate aussi que, comme c'est toujours le cas pour diverses raisons, le niveau de mobilisation des syndicats locaux était inégal. Il est d'avis que la FNEEQ doit trouver le moyen, dans le respect de l'autonomie des syndicats locaux, de mieux soutenir les comités exécutifs qui sont confrontés à des situations plus difficiles sur le plan de la mobilisation. À cet égard, on devrait trouver des moyens de favoriser les échanges entre les RLA des différents syndicats ainsi qu'une meilleure coordination entre les RLI et les RLA aux niveaux local et national.
- La question de la préparation à la grève à travers la constitution de fonds de grève dans les syndicats locaux a aussi été soulevée au comité. Il appert que les pratiques locales en matière sont hétérogènes, certains syndicats pouvant compter sur des fonds de grève substantiels, alors que d'autres, pour diverses raisons, n'en n'ont pas ou presque pas. Dans la perspective de se préparer aux prochaines négociations il serait opportun que la FNEEQ, s'appuyant sur le travail qu'elle a déjà réalisé¹², relance la réflexion sur cette question dès la prochaine année.

¹² *Les grèves propres sont-elles utiles ? Pour une véritable stratégie d'exercice du droit de grève*, document de réflexion, avril 2008.

Recommandations

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

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

4. L'analyse des alliances

4.1 Le Front commun

Un haut fait a marqué la période de pourparlers qui vient de se terminer : la création, annoncée en grande pompe le 11 mai 2009, du plus grand front commun syndical que le Québec ait jamais connu. Un tel geste, qui constituait une première depuis 1972, répondait à la volonté des travailleuses et des travailleurs des secteurs public et parapublic de s'unir dans l'action afin de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail. Qui plus est, cette alliance a tenu bon jusqu'au bout, et ce, sans perdre de joueurs en cours de route (pas même la FIQ, contrairement à une idée assez répandue). Sur ce plan précis, on peut dire que la dernière négociation constitue une grande réussite. Bien sûr, le Front commun a continuellement fait entendre des craquements et des rumeurs de tensions relatives à l'opportunité de formuler rapidement une contre-proposition salariale ont fréquemment circulé; dans le contexte d'une

coalition de grande envergure, le contraire se serait avéré étonnant.

On fondait de grands espoirs sur cette alliance « historique » CSN-FTQ-SISP. Toutefois, en bout de ligne, force est d'admettre qu'elle n'a pas entièrement livré la marchandise. Ainsi, en termes de mobilisation, on pouvait légitimement s'attendre à plus d'un regroupement réunissant 475 000 salarié-es de l'État! À quoi sert la force du nombre, sinon à renforcer la détermination de tout un chacun à atteindre ses objectifs contre vents et marées? Or, le Front commun a organisé une seule action d'envergure pendant la période de négociation : la grande manifestation du 20 mars 2010, à laquelle ont pris part environ 75 000 personnes. Par la suite, une fois l'échéance du 31 mars passée, comme les pourparlers traînaient en longueur, il y a bien eu élaboration d'un « plan B » prévoyant la tenue, au printemps, de débats et, au début de l'automne, de votes sur l'utilisation de moyens de pression lourds. Cependant, dans les faits, plus rien ne se passa et des ententes de principe finirent par intervenir, à la fin d'avril, en mai et en juin, aux différentes tables sectorielles ainsi qu'à la table centrale. N'aurait-il pas été possible de poursuivre sur la lancée de la manifestation de mars, même si, selon certains, cette dernière devait son succès à l'effort particulier déployé par les militantes et les militants des régions pour se déplacer parce que, d'après ce qu'ils avaient entendu, il n'y aurait plus d'autre action de ce genre par la suite?

Pour expliquer cette situation, on a notamment invoqué le fait que les organisations composant le Front commun n'étaient pas toutes au rendez-vous de la mobilisation. Certes, comme l'atteste la déclaration du 30 octobre 2009 évoquée ci-dessous, celles-ci ne logeaient pas toutes à la même enseigne

quant à la hauteur d'un règlement satisfaisant, ce qui a possiblement eu une influence sur la combativité de leurs membres respectifs. De plus, les effets de la loi 30, qui avait forcé la fusion des accréditations dans le secteur de la santé, se faisaient indubitablement encore sentir, sans parler des limites imposées par la *Loi sur les services essentiels* pour ce qui est des moyens de pression. Toutefois, les têtes dirigeantes de ces organisations jouent un rôle très important tant en ce qui concerne les attentes des gens qu'elles représentent qu'en ce qui a trait à motivation de ces derniers à poursuivre la lutte. A-t-on affirmé que ceux-ci s'avéraient démobilisés parce qu'il en était ainsi ou en était-il ainsi parce qu'on l'avait affirmé? Si l'opiniâtreté des chefs syndicaux ne témoigne pas nécessairement de celle des membres, leur manque de ténacité se répercute par contre indéniablement sur ceux-ci. D'autre part, on peut se demander si l'objectif de retrouver le droit de négocier devait primer celui d'obtenir une bonne entente.

Les ratés relatifs à la stratégie de mobilisation peuvent également avoir résulté d'un manque de coordination entre les composantes du Front commun. Difficile, effectivement, d'élaborer ou de mettre à jour des plans d'action lorsque les dirigeants de celles-ci ne se rencontrent que très rarement, et ce, malgré l'insistance de la CSN pour que les choses se passent autrement! Difficile, aussi, dans ces conditions, de toujours parler d'une même voix et, donc, d'éviter certains malentendus, comme celui qu'ont causé des propos tenus le 30 octobre 2009, jour du dépôt des demandes syndicales, quant à l'importance relative de la rémunération. Ajoutons à cela que les organisations formant une des ces composantes, c'est-à-dire le SISF, ont apparemment elles-mêmes éprouvé des problèmes à se coordonner, rendant par

conséquent les choses encore plus compliquées. Par ailleurs, si tout ce beau monde s'était concerté davantage, il aurait été possible de synchroniser les tables sectorielles les unes avec les autres ainsi qu'avec la table centrale et – pourquoi pas – de donner naissance, entre les groupes représentant une même catégorie de personnel, à des alliances qui allaient au-delà de la collaboration ponctuelle (grâce à laquelle, soulignons-le tout de même, des reculs importants ont été évités sur le plan normatif dans le secteur de la santé et des services sociaux). Un tel scénario aurait permis d'éviter la malencontreuse « course à l'entente de principe » qui s'est produite à la fin du printemps 2010 et qui a fort probablement eu des conséquences négatives sur les résultats obtenus par les négociateurs syndicaux, particulièrement en ce qui concerne la rémunération. Aurait-il aussi prévenu l'isolement de la FIQ, qui a dû poursuivre seule ses pourparlers à l'automne? La lecture du rapport du médiateur¹³, qui montre l'ampleur de ses demandes à caractère salarial, ne donne pas à penser que c'eût été possible. Toujours à propos de la FIQ, soulignons au passage que, tout en prenant part à l'entente de table centrale, elle a choisi de ne pas se joindre aux autres fédérations du secteur de la santé quand celles-ci le lui ont offert et de poursuivre sa lutte au niveau sectoriel jusqu'à l'atteinte d'un règlement satisfaisant. Quant au contenu de celui-ci, si l'augmentation de 3,75 % liée au temps de battement entre les quarts des infirmières ne posait de problèmes à personne, puisqu'elle avait trait à une question d'organisation du travail, il n'en allait pas de même avec les 2 % accordés aux autres employé-es de l'État représentés par cette

¹³ <http://www.fiqsante.qc.ca/negociations-conditions-de-travail-2010/informations/?p=rapport-de-mediation>

fédération, car ils correspondaient à un pur ajustement salarial qui aurait dû faire l'objet de discussions à la table centrale. Cela explique d'ailleurs fort probablement pourquoi d'autres organisations syndicales du secteur de la santé ont réussi à les obtenir pour plusieurs de leurs membres. Par contre, il n'en a malheureusement pas été ainsi dans le secteur de l'éducation.

La lecture des lignes qui précèdent conduira d'aucuns à se demander : « les alliances larges, qu'ossa donne? » Ce serait cependant passer sous silence les bons coups du Front commun : ses membres ont signé un protocole de « non-maraudage » ayant rendu possible un début de négociation rapide et sans déchirements; il a réussi à convaincre le Conseil du trésor de revoir à la hausse son cadre financier initial sans que personne ne succombe à l'envie de formuler inopportunément une contre-proposition salariale; il a obtenu des changements très intéressants au RREGOP ainsi que l'introduction de formules permettant de bonifier les augmentations paramétriques en fonction de l'inflation et du PIB nominal (qui tient compte de l'augmentation du coût de la vie et représente donc une seconde protection contre celle-ci), formules, qui, bien que loin de constituer une panacée, représentent, pour bien des gens, un pas dans la bonne direction (pour d'autres, toutefois, elle s'avèrent problématiques, puisque qu'elles lient l'amélioration de notre rémunération non pas à l'enrichissement collectif qu'a connu le Québec dans les dernières années, mais à la croissance économique future et aussi, par le fait même, à la notion de consommation); et, surtout, comme nous le signalions au début de cette section, il a su éviter l'éclatement. Compte tenu du fait que plusieurs organisations y participaient pour la première fois et que, en conséquence, elles ont sans doute agi avec circonspection,

s'attendre à moins de retenue de leur part dans le futur ne s'avère pas illusoire. Il y a donc lieu d'envisager la prochaine période de renouvellement des conventions collectives avec un certain optimisme quant à l'efficacité du Front commun sur le plan de la mobilisation et sur celui de l'atteinte des objectifs fixés au départ, à la condition de régler le problème de coordination évoqué au paragraphe précédent.

En terminant, rappelons la recommandation qui avait été adoptée à l'occasion du bilan de la négociation précédente :

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

À n'en point douter, cette recommandation conserve toute sa pertinence, particulièrement en ce qui a trait à la dernière partie.

Recommandations

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

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

4.2 Le secteur public CSN

De manière générale, les délibérations du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP), qui, rappelons-le, fonctionne par consensus, se sont déroulées sans anicroche et nos représentantes et nos représentants, sauf en ce qui avait trait aux 3,75 % demandés à titre de part de l'enrichissement collectif (qui ont été exprimés en montant fixe calculé sur la rémunération moyenne dans le secteur public plutôt qu'en pourcentage du salaire, comme la FNEEQ l'aurait préféré) n'ont éprouvé aucun problème à s'entendre avec ceux des autres fédérations quant aux décisions à prendre. Il existe toutefois une autre exception et elle est de taille, puisqu'elle se rapporte à l'acceptation ou non de l'entente de principe conclue à la table centrale le 24 juin 2010. La FNEEQ, considérant le contenu de cette entente comme insuffisant et estimant que le degré de mobilisation des

membres de ses syndicats aurait permis de poursuivre les pourparlers jusqu'à l'obtention de meilleurs résultats, a dû longuement réfléchir à la conduite qu'elle allait adopter. En effet, cette dernière pouvait se révéler lourde de conséquences, notamment en ce qui a trait à notre place au sein du CCSPP et à celle de la Confédération dans le Front commun tant pour ce qui est de la fin de la négociation en cours que pour les prochains pourparlers. Finalement, la mort dans l'âme, mais, notons-le, sans aucune pression de la part de ses partenaires du secteur public CSN, elle s'est résolue à se prononcer en faveur de la conclusion de l'accord.

Ce sérieux cas de conscience aurait pu être évité si le CCSPP avait davantage discuté de mobilisation et de stratégie au cours de l'hiver 2010. En effet, le problème réside principalement, d'une part, dans le grand écart entre les demandes salariales initiales et les résultats finaux, écart qui est toujours demeuré le même en l'absence de contre-propositions, et, d'autre part, dans le fait que, entre le début de la série d'ententes de principe sectorielles et le 24 juin 2010, il y a eu peu de rencontres du comité de coordination. Par conséquent, les représentantes et les représentants de la FNEEQ n'ont pu informer adéquatement le regroupement quant au degré de combativité des autres fédérations à ce moment et à la possibilité que le « plan B » automnal (qui, rétrospectivement, semblait constituer davantage une tactique de négociation ou un pis-aller) se réalise. Compte tenu de cela, il ne s'avère pas étonnant que, lors de la réunion des 19 et 20 août suivant, plusieurs délégué-es, pris par surprise par la mobilisation relativement faible du reste du CCSPP et non préparés à un accord aussi décevant du point de vue de la rémunération, aient ressenti beaucoup de colère, d'autant plus que, le 15 juin, certaines et certains d'entre

eux s'étaient résolus à appuyer l'entente sectorielle en se disant qu'il y aurait moyen de se rattraper à la table centrale.

Recommandation

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

4.3 Les relations avec la FEC

Au moment où cette négociation s'enclenchait, trois facteurs influençaient les rapports avec l'autre fédération d'enseignantes et d'enseignants de cégep, la FEC. Premièrement, les travaux sur la profession enseignante, réalisés durant la convention collective 2005-2010, avaient été effectués en collaboration et ont mené, en juin 2009, au dépôt d'une proposition conjointe sur les sujets que tous considéraient au cœur des pourparlers: la demande d'ajout de ressources et la reconnaissance de l'alourdissement de la tâche enseignante en modifiant les paramètres de la CI. Malgré certaines divergences sur ces questions, les deux fédérations avaient réussi à en arriver à des compromis, ce qui s'avérait positif. Deuxièmement, la campagne d'affiliation auprès des syndicats anciennement membres de la FAC, qui a pris fin quelques semaines avant le dépôt des cahiers de demandes, a laissé un goût amer et a eu pour effet d'accentuer les tensions et de compliquer les relations entre les représentantes et les représentants de la FNEEQ et ceux de la FEC. La disparition de la FAC a aussi eu comme impact de réduire le nombre de fédérations syndicales à deux plutôt

que trois. Troisièmement, le fait que les deux organisations faisaient partie, par l'intermédiaire de leur centrale respective, du Front commun a permis de simplifier leurs contacts, puisqu'elles se trouvaient dans le même cadre stratégique de demandes ciblées et de négociation de courte durée.

Par ailleurs, d'autres éléments ont eu des conséquences sur les relations entre les deux fédérations. En raison du poids relatif de celles-ci, la FNEEQ représentant environ 85 % des enseignantes et des enseignants de cégep et la FEC, seulement 15 %, la FNEEQ dispose d'un plus grand nombre de personnes libérées autant pour la négociation que pour les comités de la convention collective. Elle peut ainsi effectuer beaucoup plus de travail sur les dossiers et, la plupart du temps, les positions communes des deux fédérations sont élaborées sur la base des travaux réalisés par la FNEEQ. Aussi, la réalité géographique de celles-ci n'est pas la même. À la FEC, il y a, proportionnellement, beaucoup plus de syndicats en région que dans les milieux urbains, alors que la FNEEQ, même si elle compte beaucoup plus de membres dans ces derniers vu la grande taille des syndicats qui s'y trouvent, se caractérise par un assez bon équilibre grands centres-régions.

Au moment de commencer la négociation et durant toute celle-ci, la FNEEQ a approché la FEC pour essayer de se coordonner avec elle, notamment dans les dossiers de la distorsion de l'échelle salariale et de l'ajout de ressources à l'enseignement proprement dit, même si, dès le départ, les deux fédérations ne partageaient pas une même lecture des enjeux. Ainsi, elle l'a invitée à plusieurs reprises à convenir de réactions communes aux positions patronales. Il y a eu accord sur la mise en place d'un mécanisme d'échange de renseignements entre les

porte-parole de la négociation. Ce mécanisme a relativement bien fonctionné, sauf en certaines occasions, où la FNEEQ a été informée de ce qui se passait à la table de la FEC par le porte-parole de la CSN au Front commun, qui tenait son information de son collègue du SISF. Les deux organisations se sont également entendues, à la suite d'une recommandation adoptée par le regroupement cégep le 12 février 2010, sur un protocole de coopération conformément auquel elles tenteraient de partager une même approche relativement aux problématiques soulevées au cours des pourparlers et s'informerait mutuellement de toute décision stratégique significative concernant les tables sectorielles. Bien que la FNEEQ et la FEC n'aient pas formellement signé le protocole, celui-ci a été verbalement convenu entre les deux présidents et a fait l'objet d'échanges de courriels.

Un événement d'une grande importance a cependant beaucoup refroidi les rapports entre les deux fédérations et a semé des doutes relativement au sérieux des engagements politiques de la direction actuelle de la FEC. En effet, en dépit de l'entente de coopération et même si la concertation demeurerait très envisageable, le Front commun fonctionnant relativement bien, lorsque le CPNC a proposé à la FEC, dans les premiers jours du mois de juin 2010, d'entamer un « blitz » de négociation dans le but d'en arriver à un règlement final, cette dernière a accepté sans en informer la FNEEQ, ce qui a rendu toute collaboration impossible.

Le comité du bilan de la négociation est d'avis que, en raison de cette décision des responsables politiques de la FEC, l'ajout de ressources a été moindre que ce qu'il aurait pu être si les deux fédérations avaient uni leurs forces et celles de leurs centrales. En

ce qui concerne l'actualisation de la convention collective demandée par la partie patronale quant aux rôles des départements et de leur coordination, par contre, les divergences entre les deux fédérations étaient telles qu'elles n'auraient pas pu s'allier sur ce sujet.

Dans les circonstances, il s'avérerait tentant de couper les ponts avec la FEC, mais il faut bien s'en garder : premièrement, la négociation sur certains sujets, par exemple les ETC destinés à l'enseignement proprement dit, se fait nécessairement pour l'ensemble du réseau; deuxièmement, en ce qui concerne le comité consultatif sur la tâche (CCT), la convention collective prévoit que, à sa demande, la FEC peut participer aux travaux que la FNEEQ mène avec la partie patronale et vice versa. Un minimum de concertation entre les deux organisations demeure dès lors nécessaire. Cela dit, entre l'absence totale de communication et l'alliance tous azimuts, il existe une multitude de possibilités quant au type de collaboration à envisager. Mieux vaut aborder les dossiers au « cas par cas » en prenant bien soin de tenir compte des conséquences du passage d'une dynamique à trois à des rapports à deux, notamment quant aux enjeux politiques.

Conclusion

D'une part, un gouvernement poursuivant le même ordre du jour néolibéral depuis sa première élection, en 2003, mais usé par sept ans de pouvoir, déstabilisé par de nombreuses controverses et cherchant ardemment une bonne nouvelle à offrir aux médias; d'autre part, la constitution, assortie d'un protocole de « non-maraudage », du plus grand front commun syndical de l'histoire du Québec et la publication, par un comité paritaire, d'un rapport démontrant hors de tout doute que notre tâche s'était alourdie au fil des ans : malgré l'incertitude économique, le contexte paraissait propice à des pourparlers rendant possibles l'amélioration de nos conditions de travail, malmenées depuis le décret de 1983, et l'atteinte de nos objectifs, soit *une tâche décente, un salaire convenable et moins de précarité*. Qu'en a-t-il été au final? Voyons voir.

Une tâche décente : les 403 ETC destinés au volet 1 constituent le plus important ajout de ressources à l'enseignement proprement dit jamais obtenu; de plus, avec la modification des coefficients des paramètres de la CI, nous avons l'assurance que ces ressources serviront aux fins auxquelles elles ont été consenties; enfin, le CPNC ayant accepté d'utiliser l'ancien « mode de calcul » afin de répartir les ETC alloués pour les nombreuses préparations, nous pouvons envisager avec un certain optimisme le nouveau mandat du CNR relatif au mode de financement. Cependant, ces résultats, quoique plutôt satisfaisants, ne permettent pas de répondre entièrement aux besoins du réseau collégial, que nous avons évalués à environ 1200 ETC au départ.

Un salaire convenable : avec des augmentations ne pouvant atteindre que 10,5 % sur

cinq ans, et ce, seulement si la conjoncture économique s'avère favorable, c'est tout juste si notre rémunération pourra suivre le coût de la vie. Sur ce plan, la dernière négociation représente une amère déception à peine atténuée par l'instauration de la progression accélérée dans les quatre premiers échelons de l'échelle de traitement, par l'opération de révision du calcul de l'expérience et par l'obtention de l'augmentation liée au maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants de cégep, y compris celles et ceux qui se trouvent aux échelons 18 à 20. Souhaitons que le processus de relativité salariale actuellement en cours s'achève sur une note plus réjouissante!

Moins de précarité : certes, grâce aux quelque 430 ETC ajoutés aux volets 1 et 2, le nombre d'enseignantes et d'enseignants permanents s'accroîtra; en outre, le CNR procédera à des travaux – dont il est par contre impossible de prédire l'issue – sur la formation continue. Toutefois, le comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ a dû se résoudre à retirer toutes ses autres revendications en la matière afin que la partie patronale accepte de faire de même avec ses demandes touchant la probation et l'évaluation des enseignements. De ce point de vue, on ne peut non plus qualifier la période de renouvellement de la convention collective qui vient de se terminer de succès éclatant.

Bref, clairement, le rapport de force qu'avaient bâti les travailleuses et les travailleurs des secteurs public et parapublic s'est révélé insuffisant. Où le bât a-t-il donc blessé?

Au niveau de la table centrale, s'il faut se réjouir de l'unité dont le Front commun a su faire preuve jusqu'au bout, les organisations le composant devront se pencher sur la

façon d'améliorer leur concertation politique, notamment en ce qui a trait à la synchronisation des pourparlers et à la mobilisation.

Pour ce qui est de la table sectorielle, la fin prématurée de l'entente de coopération FNEEQ-FEC a sûrement eu des conséquences négatives. Cela dit, il faudra très certainement examiner la question du rôle et des responsabilités du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement cégep.

Voilà, en substance, ce à quoi nous devons toutes et tous nous consacrer en vue de la prochaine négociation.

Les recommandations

2. La négociation aux tables centrale et sectorielle

- ⊙ Que le regroupement cégep examine rapidement les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement.
- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour demander à ce dernier de se pencher, à l'occasion des discussions relatives au bilan CSN de la négociation, sur l'influence qu'a exercée la dynamique générale des pourparlers à la table centrale, surtout en ce qui a trait au dossier des hausses salariales et au moment où l'entente de principe a été conclue, sur la confiance des syndiqué-es du secteur public à l'endroit du processus de renouvellement de leur convention collective et sur leur mobilisation.
- ⊙ Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep se penche sur la pertinence de procéder ou non à des votes distincts sur les ententes de principe des tables sectorielle et centrale.
- ⊙ Que, au cours de la prochaine négociation, le comité de stratégie se tienne systématiquement informé des positions et du degré de mobilisation des autres fédérations lors des rencontres du CCSPP.
- ⊙ Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep mène une réflexion sur le sens de la dissidence, ses incidences ainsi que les pratiques à convenir en de telles circonstances et rappelle, à l'occasion de cette réflexion, la pertinence, pour les délégations dissidentes, d'inviter, avec droit de parole, un membre du comité de stratégie pour défendre la position adoptée.
- ⊙ Que le regroupement cégep détermine, à l'aube de la prochaine négociation, sa position en ce qui concerne la diffusion des résultats des votes des assemblées générales en tenant notamment compte de l'impact que cela peut avoir sur le sens et le résultat d'un vote lorsqu'il se tient au début ou à la fin de la période de consultation ainsi que de la capacité réelle des syndicats à empêcher cette diffusion compte tenu du développement des réseaux sociaux.
- ⊙ Que la FNEEQ poursuive sa stratégie consistant à travailler à long terme sur certains dossiers afin de maximiser les chances d'obtenir des résultats concrets par rapport à ceux-ci lors de la prochaine négociation.
- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants

au CCSPP pour faire valoir l'importance de travailler à long terme sur le dossier des augmentations salariales.

3. L'information et la mobilisation

- ⊙ Que le regroupement cégep se penche sur l'utilisation que le comité de négociation et de mobilisation devrait faire des réseaux sociaux à l'aube de la prochaine période de renouvellement de la convention collective.
- ⊙ Que le regroupement cégep se penche sur la pertinence de mettre sur pied, en appui au comité de négociation et de mobilisation, une structure qui permettrait aux RLI et RLA des syndicats locaux de développer une meilleure cohésion sur le plan de la mobilisation.
- ⊙ Que le regroupement cégep relance dès maintenant la réflexion sur la pertinence, pour les syndicats locaux, de constituer un fonds de grève en vue de la prochaine négociation.

4. L'analyse des alliances

- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour souligner, au moment de procéder au bilan CSN de la négociation, la nécessité d'améliorer la concertation politique au sein du Front commun, notamment sur les plans de la mobilisation, de la stratégie de communication et de la synchronisation des tables sectorielles entre elles ainsi qu'avec la table centrale.
- ⊙ Que le regroupement cégep maintienne sa position en faveur d'un front commun le plus large possible en prévision de la prochaine négociation du secteur public

tout en favorisant la mise en place d'une coordination politique efficace au sein de ce dernier.

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

Les recommandations telles qu'adoptées à la réunion du regroupement cégep des 8 et 9 septembre 2011

- ⊙ Que le regroupement cégep examine rapidement le sens des mandats démocratiques ainsi que les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement.
- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour demander à ce dernier de se pencher, à l'occasion des discussions relatives au bilan CSN de la négociation, sur l'influence qu'a exercée la dynamique générale des pourparlers à la table centrale, surtout en ce qui a trait au dossier des hausses salariales et au moment où l'entente de principe a été conclue, sur la confiance des syndiqué-es du secteur public à l'endroit du processus de renouvellement de leur convention collective et sur leur mobilisation.
- ⊙ Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep se penche sur la

pertinence de procéder ou non à des votes distincts sur les ententes de principe des tables sectorielle et centrale.

- ⊙ Que, au cours de la prochaine négociation, le comité de stratégie se tienne systématiquement informé des positions et du degré de mobilisation des autres fédérations lors des rencontres du CCSPP.
- ⊙ Que, d'ici la prochaine négociation, le regroupement cégep mène une réflexion sur le sens de la dissidence, ses incidences ainsi que les pratiques à convenir en de telles circonstances.
- ⊙ Que le regroupement cégep détermine, à l'aube de la prochaine négociation, sa position en ce qui concerne la diffusion des résultats des votes des assemblées générales en tenant notamment compte de l'impact que cela peut avoir sur le sens et le résultat d'un vote lorsqu'il se tient au début ou à la fin de la période de consultation ainsi que de la capacité réelle des syndicats à empêcher cette diffusion compte tenu du développement des réseaux sociaux.
- ⊙ Que la FNEEQ poursuive sa stratégie consistant à travailler à long terme sur certains dossiers afin de maximiser les chances d'obtenir des résultats concrets par rapport à ceux-ci lors de la prochaine négociation.
- ⊙ Que les représentantes et les représentants de la FNEEQ au comité national de rencontre chargés de travailler sur le dossier de la formation continue tiennent compte de l'expérience des travaux ayant mené au portrait de la profession enseignante et de la stratégie patronale en ayant découlé.
- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour faire valoir l'importance de travailler à long terme sur le dossier des augmentations salariales.
- ⊙ Que le regroupement cégep se penche sur l'utilisation optimale des réseaux sociaux à l'aube de la prochaine période de renouvellement de la convention collective.
- ⊙ Que le regroupement cégep se penche sur la pertinence de mettre sur pied, en appui au comité de négociation et de mobilisation, une structure qui permettrait aux RLI et RLA des syndicats locaux de développer une meilleure cohésion sur le plan de la mobilisation.
- ⊙ Que le regroupement cégep relance dès maintenant la réflexion sur la pertinence, pour les syndicats locaux, de constituer un fonds de grève en vue de la prochaine négociation.
- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP pour souligner, au moment de procéder au bilan CSN de la négociation, la nécessité d'améliorer la concertation politique au sein du Front commun, notamment sur les plans de la mobilisation, de la stratégie de communication et de la synchronisation des tables sectorielles entre elles ainsi qu'avec la table centrale.
- ⊙ Que le regroupement cégep maintienne sa position en faveur d'un front commun le plus large possible en prévision de la prochaine négociation du secteur public tout en réclamant la mise en place d'une coordination politique plus efficace au sein de ce dernier.

Bilan de la négociation 2009-2011



- ⊙ Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour faire valoir auprès du CCSPP l'importance d'avoir plus fréquemment des discussions stratégiques approfondies, et ce, en vue d'une meilleure compréhension des réalités de chacune des fédérations.
- ⊙ Que le regroupement cégep utilise le bilan de la négociation 2009-2011 comme base de référence pour élaborer la stratégie de négociation de la prochaine convention collective.
- ⊙ Que le comité du bilan de la négociation fasse une analyse des sujets suivants aux fins de recommandations :
 - les problèmes de la mobilisation à la FNEEQ;
 - le problème de la qualité des outils de mobilisation;
 - le manque d'information donnée aux étudiants et aux parents;
 - la stratégie du gouvernement, notamment le choix d'une entente en été, et la façon de la contrer.



Annexe 1 : Le cadre légal de la négociation

LE CADRE LÉGAL DE LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE CÉGEP FNEEQ (CSN)

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

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

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

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

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

Le Code du travail prévoit :

1. une période de changement d'allégeance l'année précédant la fin de la convention collective.¹⁴
2. le dépôt par les associations syndicales de leurs demandes sur l'ensemble des matières de négociation nationale avant le 150^e jour précédant la fin de la convention collective, à l'exclusion des salaires.
3. Le dépôt par les comités patronaux de leurs demandes de négociation sur les mêmes matières dans les 60 jours qui suivent la réception des demandes syndicales.
4. Le dépôt des demandes syndicales sur les salaires dans les 30 jours qui suivent la publication du rapport de l'ISQ.

Le Code établit des restrictions au droit de grève :

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

¹⁴ La période habituellement identifiée comme celle permettant le changement d'allégeance dans les secteurs public et parapublic se situe entre le 270^e et le 240^e jour précédant la fin de la convention collective. Elle permet qu'une nouvelle accréditation soit « demandée à l'égard d'un groupe de salarié-es. ».

Annexe 2 : Résultats de la négociation à la table sectorielle

TÂCHE

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>Modification des coefficients des paramètres HP et PES de la CI</p> <p>Rattacher le mode de financement à la CI</p>	<p>Suivi de la profession enseignante : imputabilité de toute les tâches qui n'étaient pas conventionnées et qui ont été mises en lumière par le document <i>Enseigner au collégial... portrait de la profession.</i></p>	<p>Intégration d'éléments au portrait de la profession enseignante dans les tâches des départements et des coordinations de programme et de département</p>	<p>Rayé</p>	<p>Actualisation des tâches départementales</p> <p>Actualisation des tâches des coordinations</p> <p>Modification aux coefficients PES et HP de la CI</p> <p>Mandat confié au CNR sur le mode de financement</p>
<p>Ratio de 1/17^e pour la coordination</p>				<p>Ratio de 1/18^e pour la coordination</p>
<p>Ajout de ressources pour la coordination des stages et ateliers</p>				
<p>Devancer la date de lecture des effectifs</p>				

Bilan de la négociation 2009-2011

TÂCHE (suite)

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
Total 1200 à 1500 ETC		Total 275 ETC étalés sur 5 ans	Total 800 ETC	Total 403 ETC étalés sur 5 ans (incluant l'injection des transferts fédéraux de 92 ETC au volet 1) reliés aux HP et PES de la CI, aux petites cohortes et aux résultats des travaux des comités de convention
Convention collective de trois ans				Convention collective de cinq ans
Tâche en soins et techniques lourdes de la santé		Mandat confié au CCT	Mandat confié au CCT	Mandat confié au CCT
Étudiants avec besoins particuliers	« Clientèle émergente »	Mandat confié au CNR	Mandat confié au CNR	Mandat confié au CNR

RÉMUNÉRATION

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
Améliorer la rémunération des détenteurs de maîtrise et celle en début de carrière	Renvoi des questions salariales à la table centrale		Améliorer la rémunération des détenteurs de maîtrise et de doctorat (progression constante de l'échelle) et en début de carrière	Passage accéléré des 4 premiers échelons salariaux. Application de l'augmentation salariale liée au maintien de l'équité salariale aux échelons réservés aux détenteurs de maîtrise et de doctorat.
Modifier les modalités du calcul d'expérience				Calcul de l'expérience : 7 heures = 1 jour Expérience professionnelle de 1 an = 1 an même au-delà de 10 ans Pour les profs à temps partiel, les seuils de 90 et 135 jours équivalent à 0,50 et 0,75 ETC Décloisonnement du calcul de l'expérience professionnelle et d'enseignement
Accès aux deux premiers échelons de la catégorie IV de l'échelle de traitement pour tous les profs du CQFA				Progression accélérée dans les premiers échelons au CQFA

Bilan de la négociation 2009-2011

RÉMUNÉRATION (suite)

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
	Révision de plusieurs dispositions relatives aux MED	Diminution de 40 % de la protection salariale des MED sans pénalité et des MED depuis au moins trois ans n'ayant accepté aucune mesure d'employabilité.		Diminution de 20 % de la protection salariale des MED admissibles à la retraite sans pénalité

FORMATION CONTINUE

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
Reconnaître l'encadrement Ressources pour de la coordination Création d'un fond de perfectionnement Création d'une banque de congé de maladie	Priorité d'emploi : priorité non plus selon l'ancienneté mais selon la compétence Révision des dispositions relatives au double emploi	Mandat confié au CNR	Mandat confié au CNR	Mandat confié au CNR Résultat : reculs évités et mise en lumière des problèmes

Bilan de la négociation 2009-2011

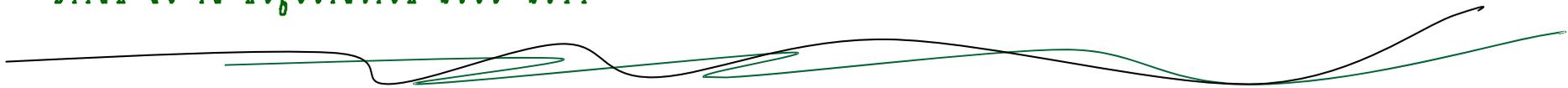
PRÉCARITÉ

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
<p>Permanence sur charge (6 ans ancienneté ou 5 ans à temps complet Retrait de priorité : amélioration du recours Facilitation de l'accès aux congés Rémunération sur la base d'une CI annuelle et examen du problème des profs à temps partiel ayant une CI légèrement inférieure à 40 Clarification : postes ouverts sur les cours multidisciplinaires Clarification : l'invalidité ne constitue pas un motif pour refuser la priorité d'emploi</p>	<p>Évaluation Probation Prolongation du temps avant l'acquisition de la permanence Pas de priorité d'emploi pendant une période probatoire Davantage de contrôle par la direction</p>			<p>Résultat : statu quo et reculs évités</p>
<p>Limiter les dépassements dans l'ordre de priorité</p>				<p>Une liste d'ancienneté par année détermine la priorité La suppléance à court terme est exclue</p>

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

LE CAHIER DE DEMANDES	DÉPÔT PATRONAL (REJETÉ EN BLOC)	OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT PATRONALE	CONTRE-PROPOSITION FNEEQ À L'OFFRE GLOBALE DE RÈGLEMENT	ENTENTE DE PRINCIPE
Ajout de congés Bonifier le congé de paternité Ajouter des journées pour les décès Ajouter les litiges sur la conciliation famille-travail aux objets du CRT	Renvoi de ces questions à la table centrale	Inclusion de clauses en application de la Loi sur les normes du travail	Ok	Inclusion de la clause en application de la Loi sur les normes du travail (n° 31) : congés pour raisons familiales Bonification du congé de paternité, qui passe de 1 à 6 semaines rémunérées mais diminution du congé pour adoption qui passe de 10 à 6 semaines pleinement rémunérées

Bilan de la négociation 2009-2011



Annexe 3 : Numéros de l'Info-Négo FNEEQ publiés pendant la négociation 2009-2011

NUMÉRO	DATE	SUJET
Info-Négo no 1	2009-10-01	Pour s'informer et se mobiliser
Info-Négo no 2	2009-11-05	En avant pour la négociation!
Info-Négo no 3	2009-12-07	Réduire la précarité, un enjeu crucial
Info-Négo no 4	2010-01-25	Un dépôt patronal à la fois décevant et inquiétant
Info-Négo no 5	2010-02-17	Spécial tâche
Info-Négo express courriel no 6	2010-02-23	Au fil des rencontres
Info-Négo express courriel no 7	2010-02-26	Intensification de la négociation
Info-Négo express courriel no 8	2010-03-03	Quand négociation rime avec... stagnation
Info-Négo express courriel no 9	2010-03-09	Qui dit négo dit tango...
Info-Négo express courriel no 10	2010-03-16	Des correctifs à notre structure salariale sont envisageables
Info-Négo express courriel no 11	2010-03-23	Une manifestation à la hauteur des nos ambitions !
Info-Négo express courriel no 12	2010-03-26	La question des salaires...
Info-Négo express courriel no 13	2010-04-13	Au fait, nous sommes en négociation!
Info-Négo express courriel no 14	2010-05-03	Un blitz de négo... .. à l'escargot !
Info-Négo express courriel no 15	2010-08-25	L'entente de négo en bref
Info-Négo express courriel no 16	2011-02-09	Non, la négociation n'est pas terminée!
Info-Négo express courriel no 17	2011-02-24	Assez, c'est assez ! Il faut passer à l'action !
Info-Négo express courriel no 18	2011-03-21	Une nouvelle convention d'ici la fin du mois de mars !

Annexe 4 : Notes sur la dissidence dans le mouvement

Comité d'orientation de la CSN

1

Le principe de la dissidence à l'intérieur du mouvement vient sur le tapis à intervalles réguliers. Mais plus que le principe lui-même, ce sont les modalités de son exercice qui sont difficiles à cerner de manière tout à fait complète et satisfaisante pour l'ensemble.

2

Il est clair qu'un mouvement comme la CSN se doit de reconnaître le principe de la dissidence. Il ne viendrait à l'idée de personne de remettre en cause ce principe, dont on peut dire qu'il constitue une garantie de la qualité de l'exercice de la démocratie à l'intérieur d'un mouvement. À cet égard, il s'agit là d'un droit formel.

3

Un droit "formel" dans son sens premier: clair, explicite, précis. Un droit, donc, qui ne saurait être remis en question sous peine de nous amputer d'un outil important pour notre fonctionnement démocratique. Mais, aussi, il s'agit d'un droit "formel", dans le sens qu'il peut arriver qu'il soit exercé "pour la forme", selon le niveau de l'instance. Il acquiert ainsi un caractère davantage symbolique.

4

L'utilisation de la dissidence, en effet, à l'intérieur des règles que le mouvement a déterminées au fil des ans, se veut une prise de position formelle à l'encontre d'une décision qui vient ou qui a été prise par la majorité. L'exercice de ce droit à la dissidence représente donc, d'un certain point de vue, un rempart contre ce qu'on pourrait appeler la "tyrannie de la majorité".

5

Il en va de l'utilisation de ce droit exceptionnel (donc, par essence même, d'exception) comme de tous les droits de même nature: c'est parcimonieusement, et quand un message vraiment important doit être lancé, qu'il peut être utilisé. A l'inverse, on aura compris que le droit à la dissidence, utilisé à tort et à travers et à n'importe quelle occasion, finira par vider ce droit de son véritable sens démocratique, lui enlevant, ultimement, toute signification.

6

Le droit à la dissidence, qui s'exprime en enregistrant son nom auprès des personnes désignées et au moment prévu à cette fin, constitue un droit strictement personnel. Un organisme n'enregistre pas sa dissidence. Ce sont des individus qui le font.

Un exemple à l'appui de ce principe. On peut imaginer la situation suivante: les présidentes et présidents de toutes les fédérations affiliées à la CSN, pour protester contre une décision prise majoritairement dans un congrès, iraient enregistrer la dissidence de leur organisation respective. Comme, à toutes fins utiles, tous les membres de la CSN sont affiliés à une fédération, cela

équivaldrait à ce que, par voie de délégation, toute la CSN ait enregistré sa dissidence à l'encontre d'une décision prise par la majorité des représentantes et représentants de la CSN dans un congrès...

Le droit à la dissidence est donc lié à la personne elle-même.

7

Le droit à la dissidence est intrinsèquement lié à la qualité des débats. C'est pourquoi il importe tellement, dans notre mouvement, de favoriser le débat et d'en valoriser l'exercice.

Dans cette perspective, l'enregistrement d'une dissidence peut être une manière de signaler que le débat démocratique n'aurait pas été complètement satisfaisant, du moins aux yeux de celles et de ceux qui exercent ce droit.

Il n'est en effet pas possible que tout le monde soit parfaitement d'accord sur tout et à toute occasion. D'ailleurs, prétendre que tout le monde pense pareillement sur tout serait une conception totalitaire dans son essence même. Se pose, ultimement, la question de choisir si on peut poursuivre une démarche en dépit de divergences. Et, le cas échéant, à quelles conditions cela sera possible. C'est ainsi qu'au plan de la rigueur, il y a des exigences à l'exercice du droit à la dissidence.

8

Les statuts et règlements ne précisent pas le sens de l'enregistrement d'une dissidence selon qu'il s'exerce dans une instance inférieure ou bien qu'il s'agit du congrès, instance suprême de décision pour ce qui concerne la Confédération. Il y a là matière à réflexion, qui oblige à faire intervenir une autre notion, dont on constate qu'elle ne doit jamais être séparée du droit à la dissidence dès lors qu'on réfléchit à cette question. Il s'agit du devoir de ralliement.

9

Une dissidence inscrite au comité exécutif, au bureau confédéral, ou encore au conseil confédéral, prend une signification au niveau de la procédure qu'on ne peut retrouver quand cette dissidence s'inscrit dans un Congrès confédéral.

Dans le cadre des règles démocratiques qui gouvernent notre fonctionnement, on sait qu'il est possible de ramener à une instance plus large une décision prise par une autre instance. En conséquence, les statuts et règlements, comme le Code de règles de procédure, prévoient quand et de quelle façon une décision prise par une instance peut être révisée par une autre, plus large.

On peut donc en déduire qu'une dissidence enregistrée à ces niveaux peut signifier la volonté, pour celles et ceux qui s'en prévalent, de ramener cette question dans une autre instance, appropriée elle aussi. Entretemps, comme c'est le vote majoritaire qui prévaut, les différents acteurs tenteront de trouver les accommodements fonctionnels pour ne pas bloquer la machine. Cela se fait couramment.

10

Par contre, une dissidence enregistrée dans un congrès ne peut avoir la même signification, en particulier d'un point de vue procédural. Il ne peut être question, en effet, après un congrès, d'en appeler à une instance supérieure. C'est là le lieu ultime de décision. De ce fait, une dissidence en congrès, si elle perd son sens procédural, en acquiert un autre, qui se situe celui-là au plan moral, au plan symbolique.

11

C'est surtout à ce niveau qu'intervient la notion du devoir de ralliement. Car, de la même manière que le droit à la dissidence se veut un rempart contre la "tyrannie de la majorité", le fait d'ignorer le devoir de ralliement dans l'exercice du droit à la dissidence risque de le transformer, ab absurdo, en une espèce de "tyrannie de la minorité".

12

Ni l'une ni l'autre de ces "tyrannies", davantage identifiées au fonctionnement des partis politiques, ne s'inscrivent dans la tradition démocratique de notre mouvement.

13

Il est plutôt illusoire de penser qu'on pourra, un jour, inscrire dans des règles fixes et codifiées comment ce droit à la dissidence et ce devoir de ralliement doivent s'exercer.

Comme pour d'autres questions qui n'ont jamais trouvé à la CSN de réponses formelles ou finales, il s'agit beaucoup plus, dans ce cas comme dans d'autres, de faire intervenir des réflexes militants et d'investir dans une recherche fraternelle de solutions praticables, que d'en appeler à l'application de règles strictes, ce qui pourrait provoquer la paralysie du mouvement en étouffant ses capacités créatrices.

14

Autrement dit, il faut constamment avoir à l'esprit la nécessité de ménager un espace pour permettre à la solidarité de s'exercer.

Addenda: Complément au bilan

La mobilisation à la FNEEQ

Lors de la négociation 2009-2011, la FNEEQ, comme l'ensemble des organisations syndicales des secteurs public et parapublic, a dû faire des choix stratégiques difficiles qui ont eu un impact très important sur la mobilisation. En effet, au moment où ces dernières préparaient les pourparlers, les pays occidentaux étaient aux prises avec une crise économique importante. Au printemps 2009, le gouvernement du Québec a mis en place un plan de relance économique et les employé-es du secteur public voulaient négocier dans des délais courts le renouvellement de leur convention collective afin de s'insérer dans ce plan. Cet empressement était d'autant plus grand qu'on évoquait alors souvent le spectre d'une crise de longue durée ou d'une reprise en forme de « W ».

Toutefois, jusqu'au 31 mars 2010, date de la fin de la convention collective précédente, les moyens de pression qui pouvaient être utilisés en appui aux demandes étaient grandement limités, pour ne pas dire complètement interdits, sous peine d'une panoplie de mesures répressives et d'amendes très importantes, legs du décret du 15 décembre 2005. À titre d'exemple de décision stratégique, cette réalité aurait pu conduire à envisager de retarder le dépôt des demandes au 31 mars 2010 pour que des actions puissent être organisées durant la négociation sans avoir à subir la menace de sanctions importantes comme une épée suspendue au-dessus de nos têtes.

Après avoir pesé le pour et le contre, le Front commun a choisi de proposer une négociation rapide avec, comme perspective

de règlement, le 31 mars 2010. Cela a d'ailleurs été entériné par les assemblées générales du regroupement cégep. Ce choix impliquait donc qu'il ne pouvait pas y avoir d'action importante durant la période de pourparlers. Tout cela a pu avoir des conséquences sur la construction de la mobilisation; par ailleurs, il s'avère fort rare qu'il y ait utilisation de moyens de pression lourds tôt dans une négociation et, de toute manière, les quelques mois séparant le dépôt des demandes de la fin du décret ont été consacrés à des actions non dérangeantes – une sorte de réchauffement, pourrait-on dire.

À partir du 31 mars 2010, la négociation était encadrée par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et par le *Code du travail*. Dans le secteur de la santé, les syndiqué-es sont aussi soumis à la loi sur les services essentiels. Ces lois, particulièrement celle sur les services essentiels, prévoient aussi des amendes et d'autres sanctions si les conditions prévues pour l'exercice de la grève ne sont pas remplies. Pour obtenir le droit légal de débrayer, il faut notamment passer par une période de 60 jours de médiation, suivie de 20 jours d'attente après la remise du rapport du médiateur. Chaque fois qu'un syndicat veut déclencher un arrêt de travail, il doit l'annoncer sept jours juridiques à l'avance, ce qui fait qu'au total, il s'écoule minimalement 90 jours entre le début de la médiation et le moment où on peut commencer à faire la grève. Celle-ci ne s'avérait donc pas légalement possible avant la fin du mois de juin 2010 — aussi bien dire la

mi-août pour les enseignantes et les enseignants de cégep! Cela dit, un débrayage illégal dans les collèges n'est pas d'emblée écarté; il est arrivé dans le passé que la FNEEQ doive y recourir ponctuellement après un exercice légal.

Par ailleurs, toutes les organisations syndicales du Front commun étaient, d'une certaine façon, en mouvement vers la grève, puisqu'elles avaient toutes demandé la médiation au mois d'avril 2010 de façon à pouvoir débrayer légalement à l'automne. Les syndicats du secteur de la santé avaient aussi commencé à établir la liste des effectifs de chacun de leurs titres d'emploi afin de respecter la loi sur les services essentiels.

La grève survient habituellement à la fin d'un plan de mobilisation au cours duquel plusieurs autres moyens ont été mis en place. De façon générale également, l'arrêt de travail doit être coordonné avec ce qui se passe à la table de négociation. Il constitue un moyen privilégié pour appuyer des revendications et mettre de la pression sur la partie patronale. Il peut aussi servir de coup de semonce pour faire débloquent des pourparlers qui stagnent ou forcer les vis-à-vis à renoncer à des demandes inacceptables. Au cours du printemps 2010, le plan d'action de la FNEEQ commençait à considérer l'inclusion d'éléments plus lourds – la retenue des notes jusqu'à l'extrême limite, des boycotts de comités, etc. Ces différents éléments étaient mis en place dans presque tous les syndicats de la FNEEQ, ce qui permettait au comité de négociation et à la direction politique de la fédération de dire que ceux-ci s'avéraient mobilisés. Un nombre important d'éléments entrent en ligne de compte au moment où les syndicats se prononcent sur la grève et il faut en considérer d'autres encore lorsqu'on décide d'y recourir. Au cours des débats qui ont eu lieu durant toute la négociation, cette perspec-

tive n'a jamais été sérieusement envisagée par le regroupement cégep. Le plan d'action proposé et adopté conduisait plutôt ce dernier à voter des moyens d'action lourds, dont le débrayage, à l'automne 2010. Toutefois, le règlement est intervenu avant cela.

La qualité des outils de mobilisation

Comme on l'a vu au chapitre 3, le matériel de mobilisation élaboré par le CCSPP et le Front commun n'a pas fait l'unanimité, plusieurs remettant en question son utilité ainsi que sa pertinence, le trouvant souvent peu écologique et soulignant le fait qu'il était parfois livré à la dernière minute, voire en retard. À l'opposé, l'outil sur lequel a presque uniquement misé la FNEEQ, soit le foulard, s'est avéré très populaire, et ce, fort probablement en raison de sa polyvalence, de son confort, de son caractère vert (sans jeu de mots!) et de la possibilité qu'il offrait aux membres des syndicats de s'identifier à leur fédération.

Cela dit, la coordination du choix d'outils de mobilisation ne constitue pas une chose simple dans un contexte de front commun, les cultures syndicales variant. Bien qu'il nous apparaisse important de trouver du matériel qui transcende l'ensemble des organisations, il arrivera parfois que l'une ou l'autre de ces dernières ne se sente pas concernée par un outil particulier. Rappelons qu'en temps de négociation, la solidarité s'avère déterminante. L'essentiel, c'est de faire la démonstration que toutes et tous marchent dans la même direction et participent aux différentes actions, bref, de projeter l'image d'un Front commun actif et solidaire. En ce sens, il y a lieu de croire que, lors de la prochaine période de pourparlers, les responsables de la mobilisation pour l'ensemble de celui-ci auront pris de l'expérience et qu'ils tiendront compte des

différents points de vue exprimés au sein de ses composantes.

L'information donnée aux étudiants et aux parents

Au cours de la négociation, la FNEEQ a tenté de diverses façons de faire valoir aux étudiantes et aux étudiants la justesse de nos revendications et leur importance quant à leurs conditions d'apprentissage. Ainsi, le plan d'action adopté par le regroupement cégep lors de sa réunion des 15 et 16 octobre 2009 comprenait notamment des rencontres avec les comités exécutifs des associations étudiantes locales et des fédérations étudiantes de même que la remise de tracts aux étudiantes et aux étudiants le jour du dépôt des demandes des tables centrale et sectorielle. En outre, en mars 2010, il y a eu pose d'affichettes visant à sensibiliser ceux-ci à notre réalité à des endroits stratégiques dans les collèges et envoi d'une lettre aux associations étudiantes. À ces initiatives se sont ajoutées celles des syndicats : distribution de tracts à saveur locale accompagnés, par exemple, de beignets, pommes ou café, entrevues dans les journaux régionaux ou de quartier, etc. Toutefois, rien n'a été prévu expressément à l'intention des parents.

Du côté du CCSPP et du Front commun, soulignons des initiatives intéressantes des services des communications : les capsules de Louis Roy disponibles tous les matins, les nombreuses affiches ainsi que la distribution de tracts à la sortie du métro à Montréal et dans des endroits stratégiques ailleurs dans la province.

Ces outils ont-ils atteint leur cible, soit le grand public? Pas toujours. À cet égard, signalons que l'Institut économique de Montréal obtient plus facilement l'attention

des médias de masse, presque tous contrôlés par la droite et peu enclins à s'intéresser au mouvement syndical, sauf lorsqu'il s'agit de le dénigrer, que le Front commun. Déjà, une recommandation du regroupement nous invite à réfléchir sur les médias sociaux. Où en serons-nous dans cinq ans? Les technologies des communications et leur impact sur la population évoluent à une vitesse fulgurante.

Par conséquent, la FNEEQ, le secteur public CSN et le Front commun auront à mettre à jour leur stratégie de communication avec les membres des syndicats et avec la population. Les réflexions sur cette stratégie s'avèrent d'ailleurs toujours très importantes dans le mouvement syndical.

La stratégie du gouvernement

Pour plusieurs personnes, le « blitz » de pourparlers avorté de mars-avril 2010 et le fait que, à la table centrale, le règlement ne soit intervenu que le 24 juin décelaient une stratégie du Conseil du trésor visant à forcer le Front commun à conclure une entente de principe à une période de l'année où il s'avère difficile de procéder à des consultations et d'entretenir la mobilisation. Certes, comme nous l'avons mentionné dans la section du chapitre 2 portant sur la consultation et le fonctionnement, le gouvernement pouvait, dans une certaine mesure, tirer avantage de la signature d'un accord à une telle date. Cela dit, il faut tenir compte d'autres paramètres dans notre lecture des événements.

Premièrement, si personne, du côté syndical, ne considère l'été comme le meilleur moment pour parvenir à un règlement, il reste que seules les fédérations d'enseignantes et d'enseignants ne peuvent réunir leurs instances pendant celui-ci parce que tous leurs membres sont en vacances.

De plus, au primaire et au secondaire, ces dernières ne débutent qu'autour du 1^{er} juillet. Néanmoins, le comité du bilan de la négociation estime que, en raison des problèmes qu'elle occasionne aux fédérations en question, le Front commun aurait quand même tout intérêt à prendre cette réalité en considération lors de l'élaboration de son cadre stratégique. Cet examen pourrait s'insérer dans une réflexion plus générale sur la place de la consultation dans le déroulement d'une négociation.

Ensuite, bien que l'utilisation, par la partie patronale, des dates butoirs « naturelles » ou « psychologiques » que constituent la Saint-Jean-Baptiste et Noël exerce de la pression sur les organisations syndicales, elle lui en impose également du même coup. En effet, si elle ne réussit pas à s'entendre avec celles-ci à l'intérieur des délais qu'elle a elle-même fixés, elle risque de subir leurs moyens de pression, de se faire accuser de négocier de mauvaise foi ou de voir les chances d'en arriver à un accord compromises par un changement de la conjoncture politique.

Troisièmement, le Conseil du trésor n'annonce habituellement pas de « blitz » lorsqu'il veut faire traîner les choses; il se contente alors d'attendre avant de donner des mandats. Par conséquent, on peut présumer que le cafouillage du printemps 2010 résultait d'une mauvaise compréhension qu'avaient les divers comités patronaux de négociation de ces mandats. Dans les circonstances, le gouvernement, afin de ne pas perdre la face, devait s'arranger pour remettre le processus sur les rails rapidement et c'est ce qu'il a fait, comme en témoigne l'entente conclue avec le SFPQ le 7 avril.

Les observations qui précèdent ne signifient pas qu'il faille absolument exclure la possibilité que le moment auquel il y a eu règlement à la table centrale ait résulté d'une stratégie patronale délibérée. Que cela ait été le cas ou non, si le Front commun avait espéré un dénouement différent, pour qu'il l'obtînt, il eût fallu, encore une fois, une meilleure concertation politique en son sein.

Recommandation

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour suggérer au CCSPP et, à travers lui, au Front commun d'inclure dans leur réflexion stratégique initiale une discussion à propos de l'influence des impératifs de calendrier sur la consultation des instances.

La recommandation telle qu'adoptée à la réunion du regroupement cégep des 20 et 21 octobre 2011

Recommandation

Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour suggérer au CCSPP et, à travers lui, au Front commun d'inclure dans leur réflexion stratégique initiale une discussion à propos de l'influence des impératifs de calendrier sur la consultation des instances et sur l'état de la mobilisation des membres.

Négociation dans les secteurs public et parapublic : un processus complexe

Document de réflexion présenté à la réunion du regroupement cégep des 8 et 9 novembre 2012

RECOMMANDATION DU BILAN DE LA NÉGOCIATION 2009-2011

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

Note : Ce texte pourrait être enrichi à la suite de l'analyse de la FNEEQ concernant la lutte étudiante.



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. La complexité de la négociation	3
2. Les grandes étapes de la négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic	5
3. Un survol des bilans des trente dernières années	7
4. La responsabilité politique et démocratique de la négociation.....	8
5. Les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement	10
6. Démocratie syndicale	12
Conclusion	17
Bibliographie.....	18

Introduction

Ce texte se veut une contribution à la réflexion concernant le sens des mandats démocratiques et les marges de manœuvre des différents comités qui sont au cœur de la négociation et du regroupement cégep. Il s'inscrit dans la foulée des recommandations du regroupement cégep à la suite de la présentation du bilan de la négociation 2009-2011.

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

Dans un exercice qui vise à bien situer la problématique de la recommandation, nous ferons un rappel des éléments qui rendent complexe la négociation de notre convention collective et nous enrichirons la perspective de la recommandation en jetant un coup d'œil sur des recommandations de même nature dans les bilans de négociation antérieurs. Nous analyserons les *Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep* en ce qui concerne la négociation puis nous aborderons le mandat sous l'angle de la démocratie syndicale.

1. La complexité de la négociation

La négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic est une opération des plus complexes. Un simple survol des différents acteurs permet à lui seul de comprendre que rien n'est simple.

En premier lieu, mentionnons que pour chaque accréditation syndicale l'employeur est le cégep. Toutefois, les agents négociateurs de la convention collective sont multiples.

Ainsi, les clauses de la convention qui relèvent des items énumérés à l'Annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* (Loi 37) sont de négociation locale quoique

les demandes relatives à ces clauses ont toujours été négociées nationalement soit à une table Fédération des cégeps et FNEEQ, soit à la table du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) comme ce fut le cas en 2010.

D'autres dispositions de la convention collective sont nationales et elles sont négociées à la table CPNC et FNEEQ. Enfin, les clauses relatives aux salaires, au régime de retraite et aux droits parentaux relèvent de la table centrale, regroupant le Conseil du trésor et la CSN. Une telle architecture pour la négociation d'une même convention collective qui se déroule à deux ou trois tables demande déjà une réflexion stratégique importante.

C'est pourquoi, à chaque négociation, nous devons évaluer la possibilité de former des alliances avec d'autres fédérations ou organisations syndicales afin de maximiser notre rapport de force. De façon historique, la FNEEQ travaille en alliance avec les trois fédérations de la CSN qui représentent aussi des employé-es des secteurs public et parapublic. La coordination de la négociation des matières de table centrale est assurée par le comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) et d'autres objets peuvent aussi faire l'objet d'harmonisation ou de coordination, selon la volonté des fédérations.

La pertinence de former une alliance sectorielle se pose aussi à chaque début de ronde de négociation. De plus, nous devons évaluer la possibilité de négocier en Front commun impliquant donc les autres organisations syndicales des secteurs public et parapublic. Ces alliances demandent de partager des analyses communes de la conjoncture et du cadre stratégique, de véhiculer le même message politique, etc. ainsi que d'harmoniser les demandes des différentes organisations.

Enfin, un dernier élément, majeur dans la négociation des secteurs public et parapublic, concerne le pouvoir de légiférer de l'employeur. Toute stratégie de négociation doit en tenir compte, les exemples d'abus du pouvoir législatif du gouvernement étant trop nombreux.

C'est dans ce contexte fort complexe qu'il nous faut placer une réflexion sur le sens des mandats démocratiques et des marges de manœuvre du comité de stratégie et du regroupement cégep.

2. Les grandes étapes de la négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic

Reprenons rapidement les grandes étapes des négociations des secteurs public et parapublic afin d'avoir une idée plus claire des difficultés, entre autres stratégiques, que pose le processus.

La première étape consiste à analyser la conjoncture politique, économique, et sociale dans laquelle se situe la négociation. Certains éléments de conjoncture concernent tous les employé-es de l'État, d'autres sont plus spécifiques au secteur de l'éducation, plus particulièrement au réseau collégial en ce qui nous concerne. Cette analyse, tant sectorielle que globale sera débattue par le regroupement cégep et possiblement partagée par les membres des assemblées. Le plus souvent, l'analyse comprend aussi le cadre stratégique, c'est-à-dire la stratégie générale de négociation. Au moment de la dernière négociation, par exemple, nous avons convenu d'une « négociation ciblée », chaque partie se concentrant sur des éléments précis à mettre au jeu. La conjoncture et le cadre stratégique sont communs aux fédérations de la CSN et s'il y a formation d'un Front commun, il est toujours souhaitable que l'analyse et le cadre stratégique soient partagés par l'ensemble des organisations du Front commun.

En ce qui a trait à l'élaboration de notre cahier de demandes, des grandes orientations sont mises de l'avant. À partir de ces orientations, une tournée des assemblées par le comité de négociation et de mobilisation s'ensuit. Elle a pour objectif l'élaboration d'un cahier de demandes qui reflète bien les besoins des membres des syndicats. À la suite de cette consultation, un cahier de demandes est soumis au regroupement et le cahier amendé fait l'objet d'une consultation formelle des assemblées. Au retour de consultation, des choix sont faits par les délégué-es au regroupement, des arbitrages entre les demandes sont nécessaires pour construire un cahier de revendications cohérent, permettant une négociation dont les objectifs sont atteignables.

Concernant les demandes de table centrale, après une consultation des assemblées, et une harmonisation en regroupement, il faut aussi compter quelques réunions du CCSPP pour une nouvelle harmonisation entre les quatre fédérations de la CSN. Puis, les demandes sont harmonisées entre les organisations du Front commun, le cas échéant. Vient ensuite le dépôt des cahiers de demandes aux différentes tables, souvent coordonné. Enfin, la négociation débute par une présentation des revendications syndicales, puis de celles de la partie patronale. Ces étapes varient peu d'une négociation à l'autre.

De plus, durant la négociation, les assemblées sont consultées sur des plans d'action, nécessairement lorsqu'ils proposent des moyens d'action lourds. Au retour des consultations, les délégué-es doivent, comme toujours, avoir des mandats d'harmonisation afin d'adopter un plan d'action partagé par le plus grand nombre. Terminons en rappelant qu'en cours de négociation, le regroupement peut choisir de consulter les assemblées sur tout sujet et au moment qu'il détermine.

Concernant les autres étapes du processus de négociation, alors là, il nous est impossible d'établir une suite d'événements obligatoires et nécessaires, de façon linéaire. Le processus dépend en grande partie de la conjoncture économique, politique, et sociale. Il dépend aussi du cadre stratégique développé en Front commun, des modifications de celui-ci en fonction de l'évolution, entre autres choses, de la négociation ou du contexte électoral.

Afin d'illustrer la complexité structurelle de la situation, sans compter le caractère politique de la négo, voici, en vrac quelques questions pour lesquelles aucune réponse claire, donnée d'avance, n'est possible.

Un changement de gouvernement pendant la négociation aura-t-il une incidence sur le processus, sur les orientations patronales de négociation? Négocierons-nous les demandes dites périphériques avant les demandes plus substantielles? Y aura-t-il formation de comités paritaires durant la négociation? Négocierons-nous les demandes sectorielles à une ou à deux tables? Adopterons-nous une démarche exploratoire avec la partie patronale en début de négo, sur les demandes périphériques, ou en fin de négociation? L'entente salariale interviendra-t-elle avant ou après l'entente sectorielle? Y aura-t-il une contre-proposition sur des demandes sectorielles ou sur les demandes salariales? La négociation se déroulera-t-elle rapidement ou s'échelonnera-t-elle sur plusieurs années? Le plan d'action contiendra-t-il des moyens d'action lourds simultanés ou rotatifs? Aurons-nous à déposer à nouveau une analyse de la conjoncture ou à revoir le cadre stratégique?

Serons-nous invités à participer à un blitz de négociation? La négociation se terminera-t-elle à la table de négociation, en comité restreint, voire dans le bureau du premier ministre? Le gouvernement imposera-t-il un décret? Si oui, sur l'ensemble des conditions de travail ou uniquement sur les objets de table centrale? Travaillerons-nous en alliance sectorielle ou non? Quel sera l'état de la mobilisation du Front commun? De la FNEEQ?

D'une négociation à l'autre, les réponses à ces questions ont été différentes. C'est pourquoi toute formalisation d'un processus nous apparaît contreproductive, car il est remis en question à chaque négociation. Dans ces conditions, le besoin de souplesse pour mener une négociation à terme, en optimiser les résultats pour nos membres et faire en sorte qu'elles et ils se sentent partie prenante à la négociation est toujours une question d'équilibre à faire et à refaire.

3. Un survol des bilans des trente dernières années

Depuis les années 80, période du début de nos lectures, huit bilans de négociation ont été produits. Tous ont soulevé ce même inconfort concernant les « marges de manœuvre » des comités de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement. C'est pour le moins une préoccupation récurrente.

Nous ne retiendrons que quelques grandes lignes structurantes de ces bilans dans la mesure où plusieurs recommandations font davantage référence à une situation conjoncturelle particulière.

Chaque bilan propose des avenues afin d'améliorer le processus de négociation et de consultation des membres. En 1981, on propose que le cadre stratégique soit appliqué avec plus de souplesse, en 1983 on invite la FNEEQ à produire une analyse de la conjoncture qui lui soit propre, en complément de celle produite par la CSN. Mais, c'est surtout le bilan de 1984-1987 qui aura des conséquences importantes sur la structure de négociation interne de la FNEEQ et celle de la CSN. C'est à la suite de celui-ci que, au moment du congrès de la fédération de 1989, les regroupements seront mis en place, chacun étant autonome et responsable de tout ce qui concerne les négociations. C'est alors que les *Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep* sont élaborées, et plusieurs recommandations des bilans antérieurs y sont intégrées. Les règles

précisent les mandats du comité de négociation et de mobilisation, la composition du comité de stratégie, le travail en collaboration avec les comités de la convention, les matières obligatoires de consultation des assemblées générales, etc.

En 1990, on invite le regroupement à se pencher sur les thèmes suivants : le recours à la question préalable et le respect des tendances à l'intérieur du regroupement, le rôle du regroupement en regard de la stratégie, de la mobilisation, des dossiers de négociation et le ralliement. En 2000, on précise à nouveau les objets de consultation des assemblées : les objets initiaux de négociation, les demandes de négociations, les plans d'action, l'entente de principe et toute autre question jugée pertinente par l'instance. Également, le regroupement cégep adopte la proposition à l'effet que le comité de négociation et de mobilisation prenne en charge les propositions globales de règlement au sectoriel et à la table commune en harmonisation avec les autres composantes du CCSPP. Enfin, le bilan de 2005 recommande qu'une réflexion sur les marges de manœuvre du comité de stratégie soit menée avant la prochaine négociation, sans indiquer d'orientations claires. Le regroupement, après en avoir débattu, n'a pas cru bon de faire de recommandations précises.

4. La responsabilité politique et démocratique de la négociation

Afin de bien situer la portée de la recommandation du regroupement, il faut, nous semble-t-il, réfléchir sur la portée de l'énoncé qui chapeaute l'ensemble du processus tel qu'il est formulé dans les *Règles de fonctionnement du regroupement cégep*. Cet énoncé qui structure politiquement et démocratiquement le regroupement en temps de négociation est le suivant :

Le regroupement assume la responsabilité politique de la négociation en lien avec les assemblées générales.¹

La réunion du regroupement est la seule instance de recommandations aux assemblées générales en ce qui a trait à la négociation et à l'action.²

¹ Règles de fonctionnement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep, mars 2012, page 6.

² Ibid., page 6.

Cette responsabilité politique est associée au pouvoir de décision qui est accordé au regroupement en matière de négociation. Cela traduit un réel souci démocratique, car ce pouvoir a été donné à l'assemblée des syndicats affiliés et non au comité exécutif de la fédération ni à la coordination du regroupement ou au comité de stratégie. Cette responsabilité politique s'affirme aussi dans le fait que le regroupement cégep, dont uniquement les délégué-es officiels ont droit de vote, est la seule instance de recommandations aux assemblées.

Ce pouvoir politique tient aussi au fait que c'est à cette instance que revient la responsabilité de décider du cahier de négociation et des mandats d'harmonisation, du cadre stratégique, des plans d'action et de l'acceptation ou du rejet d'une entente de principe. Si en pratique le regroupement n'élabore pas lui-même ces documents, il s'est donné un moyen pour le faire par la mise en place d'un comité de stratégie se réservant la prérogative d'avoir toujours le dernier mot.

Toutefois, cette responsabilité politique ne peut s'exercer sans que les délégué-es assument leur double rôle : celui de représenter leur assemblée au regroupement et celui de représenter le regroupement dans leur assemblée.

Les représentantes et les représentants des syndicats assument de façon indissociable la double fonction de représentation de leur assemblée générale et des responsabilités collectives de la négociation dans son ensemble.³

Pour que le regroupement puisse exercer pleinement sa fonction, il faut que la ou les personnes déléguées connaissent bien les espoirs et les revendications de leur assemblée et qu'elles aient les marges de manœuvre nécessaires pour débattre et faire les compromis nécessaires afin que le regroupement puisse évoluer vers une position commune. Il faut par la suite que la ou les personnes déléguées défendent, dans leur assemblée, la position à laquelle le regroupement est arrivé, pour que les membres s'engagent collectivement et solidairement envers elle et participent à la négociation.

³ Ibid., page 6.

5. Les rôles respectifs du comité de négociation et de mobilisation, du comité de stratégie et du regroupement

Les *Règles de fonctionnement du regroupement cégep* établissent clairement les prérogatives du comité de négociation et de mobilisation qui sont les suivantes :

- *rassembler tous les éléments pertinents à l'analyse du contexte de négociation, ainsi qu'à la négociation proprement dite;*
- *élaborer le projet de convention et de négocier à partir des mandats qui lui donne le regroupement;*
- *élaborer, en appui à la négociation, des documents et des plans d'action devant être soumis au regroupement;*
- *assurer la diffusion de l'information pertinente;*
- *assurer le lien avec les syndicats locaux;*
- *travailler en étroite collaboration avec les différents comités prévus à la convention collective;*
- *assurer une prise en charge particulière des dossiers spécifiques aux femmes et à la précarité.⁴*

Il est possible, à la lecture de ces prérogatives, de penser que le travail du comité en soit un exclusivement technique. Toutefois, les membres du comité de négociation et de mobilisation font partie intégrante du comité de stratégie, et à ce titre, ils ont un rôle politique très important à jouer durant toute la négociation. Ce rôle est d'autant plus important que seuls les membres du comité de négociation et de mobilisation ont droit de vote au comité de stratégie. Rappelons que la personne déléguée à la coordination du regroupement est aussi membre du comité de négociation, tout comme le porte-parole, ce dernier sans droit de vote. Enfin, selon nos règles de fonctionnement, c'est le comité de stratégie qui est responsable de proposer des orientations politiques et stratégiques au regroupement cégep.

⁴ Ibid., page 12.

Rappelons quelques règles de fonctionnement :

Le comité de stratégie est composé des membres de comité de négociation et de mobilisation ainsi que de deux membres du comité exécutif, ces derniers sans droit de vote.

Les deux membres du comité exécutif sont liés par les décisions du comité de stratégie, sauf dans le cas où les membres de l'exécutif considèrent qu'une décision va à l'encontre des positions de la fédération; le comité exécutif doit alors exposer le problème à l'instance appropriée.⁵

Ces règles de fonctionnement appellent les décisions par consensus. Toutes et tous partagent à la fois l'objectif de la meilleure amélioration des conditions de travail des membres et celui d'une proximité entre les membres et la négociation. Toutefois, au sein de comité de stratégie, les choix d'orientations ou les choix stratégiques peuvent être différents. C'est en privilégiant les échanges et les débats que le comité de stratégie développera des positions structurées et réfléchies à être présentées au regroupement. Lorsque les membres doivent voter, c'est que le comité est fondamentalement déchiré ou encore qu'il existe un grand écart entre les orientations des membres du comité de négociation et de mobilisation et celles des membres de l'exécutif. Dans une telle situation, ces derniers ont deux options: se rallier ou expliquer leur dissidence. Il va sans dire qu'une telle situation est tout à fait contre-productive en période de négociation d'où les efforts importants pour construire une position commune, par la recherche de consensus. Rappelons que le porte-parole participe aussi aux réunions, les conseillers du CCSPP affectés au regroupement cégep et aussi très souvent les personnes militantes libérées dans le cadre des travaux des comités de la convention collective.

Ce fonctionnement prévaut pour les négociations sectorielles. Dans le cas des sujets de la table centrale, s'ajoutent les échanges en CCSPP entre les 4 fédérations de la CSN qui participent aux négociations. Le mode décisionnel du CCSPP est consensuel, chaque fédération ayant un vote ou un droit de véto. Rappelons que ce comité existe exclusivement selon la volonté des 4 fédérations. Si, éventuellement, il n'y a pas de consensus, alors la CSN n'a pas de position. Ainsi, il est déjà arrivé que la FAS (maintenant la FSSS) se retire du CCSPP, la FNEEQ, en 2002, ne s'est pas inscrite dans la prolongation d'une année des conventions collectives, mais a poursuivi les travaux en CCSPP.

⁵ Ibid., page 13.

Il s'agit donc, pour le comité de stratégie, à partir des orientations adoptées par le regroupement cégep, de revoir sans cesse les stratégies à développer afin de tenir compte de l'évolution des objets de négociation nationaux ou sectoriels, de notre propre mobilisation ou de celle du Front commun, des positions gouvernementales, de la situation économique, du comportement de la partie patronale, etc.

Toutefois, afin de clarifier à la fois le sens de la responsabilité politique du regroupement cégep en temps de négociation et celui du comité de stratégie, les *Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep* pourraient être plus explicites concernant certains objets de consultation « obligatoires » du regroupement cégep.

En ce sens, nous croyons que le regroupement doit être consulté sur les objets suivants : l'analyse de la conjoncture et le cadre stratégique, le cahier de demandes, tout arrêt de travail et l'entente de principe incluant le protocole de retour au travail, le cas échéant.

6. Démocratie syndicale

Le mouvement syndical repose sur la démocratie représentative. À la CSN, les syndicats affiliés sont autonomes. Ce sont les représentantes et les représentants de chaque syndicat affilié qui déterminent, en fonction des valeurs et des besoins des membres, les orientations de la centrale au moment du congrès qui se tient tous les trois ans.

La FNEEQ fonctionne aussi selon ces principes de démocratie représentative dans toutes ses instances. Toutefois, le regroupement cégep est une instance particulière, car les quarante-six syndicats sont unis par une même convention collective. En ce sens, il y a en quelque sorte une « obligation » d'harmonisation entre les syndicats afin de maximiser les résultats de la négociation pour l'ensemble des membres représentés. Les délégué-es au regroupement doivent ainsi, dans le respect de leur assemblée générale, être détenteurs de marges de manœuvre permettant cette harmonisation.

Dès les premières rencontres du CCSPP (et par extension du Front commun), il devient évident que chaque fédération doit disposer de marges de manœuvre nécessaires à une harmonisation des demandes et de la stratégie à adopter, dans la mesure où nous souhaitons déposer des revendications communes et agir collectivement et solidairement. Aucune fédération ne veut prendre le CCSPP

« en otage », par contre chaque fédération se doit de défendre les positions de ses instances. Ainsi, le mandat d'harmonisation confié au comité de stratégie doit être clair sans être limitatif.

Durant la négociation, l'espace de consultation tend à se rétrécir. Ainsi, en début de négociation, le regroupement dispose du temps nécessaire pour consulter les assemblées et pour débattre de tous les aspects de la négociation. À la suite du dépôt de la partie patronale, le rythme des négociations ne dépend plus uniquement de nous. La partie patronale a un pouvoir d'influence important.

Au fur et à mesure que la négociation progresse vers l'atteinte d'un règlement, la stratégie, sectorielle et centrale, doit de plus en plus tenir compte de l'ensemble des organisations syndicales engagées dans le processus. Ainsi, le rôle des instances syndicales communes devient de plus en plus important et la base peut alors se sentir dépossédée de ses moyens de contrôler « LA » stratégie. Vers la fin du processus, peu importe le résultat de la négociation (entente, décret, etc.), le contrôle de la stratégie se déplace inévitablement vers des instances représentant de plus en plus d'organisations surtout lorsque le Front commun est très large. L'imminence de la fin du processus rend les larges consultations difficiles, voire impossibles.

Quelques questions

Y a-t-il des règles nous permettant de décider de notre comportement de manière définitive? Faut-il se donner des moyens pour que le regroupement se rapproche de la négociation lorsque le comité de stratégie juge que nous sommes en fin de processus? Doit-on refuser une ouverture de règlement alors que nous approchons d'une période de vacances et de relâche pour la période des fêtes?

Selon nous, il n'y a pas de réponses toutes faites à ces questions. Plusieurs aspects sont pris en considération lorsque vient le temps de porter une évaluation stratégique dans de telles situations. Tentons une analyse des différents critères qui peuvent avoir une influence sur une décision stratégique en fin de négociation.

La consultation des assemblées générales

Le bilan de 1984-1987 pose directement la question de la consultation des assemblées générales.

L'une des critiques les plus virulentes, celle qui revient le plus souvent d'un bilan à l'autre, c'est le manque de contrôle par les assemblées générales sur le processus de négociation, surtout au cours des périodes de négociation intensive.

Le bilan pose le problème du « contrôle » de la négociation par les assemblées en ces termes : ou bien on repense complètement la façon d'effectuer la négociation ou bien on regarde la structure actuelle et on tente de l'améliorer.

Comme on a pu le constater dans le survol historique, c'est la deuxième voie qui a été choisie. Pourquoi? Ce choix est-il toujours pertinent?

Bien que le contexte sociopolitique ait beaucoup changé depuis la fin des années 1980, le régime de négociation est toujours le même. Nous avons, tout comme le gouvernement, l'obligation de respect du Code du travail et de la Loi 37, les deux lois qui structurent le plus la négociation des secteurs public et parapublic.

Le bilan de la négociation de 2005 prend position pour le maintien de la Loi 37.

Nous devons craindre une tentative plus importante de décentralisation des pourparlers avec le secteur public, et ce, probablement dès la prochaine période de renouvellement de nos conventions collectives. Déjà, au Conseil du trésor, des études se poursuivent pour examiner d'autres modèles de négociation. Même si nous devons reconnaître que le mode de fonctionnement actuel comporte des difficultés, il nous faut protéger cet outil essentiel de mobilisation sociale, qui constitue toujours un puissant levier dans notre lutte pour l'amélioration de nos conditions de travail.⁶

Précisons que, malgré quelques rumeurs voulant que des travaux étaient en cours sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic, rien n'est sur la table en ce qui concerne la prochaine négociation. Le bilan de 2010 n'y revient pas de façon explicite, mais réaffirme fortement l'importance d'un Front commun en insistant sur un renforcement, entre autres, politique et structurel de ce regroupement d'organisations syndicales.

La question cruciale demeure toujours la consultation des assemblées générales, voire du regroupement cégep, surtout en fin de négociation, alors que le processus s'accélère de façon importante. Au moment de la dernière

⁶ Signée sous la contrainte, Bilan 2005, regroupement cégep, février 2007, page 70.

négociation, le comité de stratégie a dû évaluer son retour à la table sectorielle en juin. Décision difficile. L'urgence de la situation est apparue importante. Le CPNC venait de conclure une entente avec la FEC (CSQ) et entendait transposer directement cette entente à la FNEEQ. Le comité a alors décidé de faire l'impossible pour retourner à la table de négociation, demandant à des responsables politiques de la CSN d'intervenir en ce sens. Les délais étaient extrêmement courts. La confirmation du retour en table et le retour lui-même se sont déroulés dans un espace de 12 heures! Le comité a alors jugé préférable de profiter du contexte de règlement de la majorité des organisations des secteurs public et parapublic pour arracher le meilleur règlement, plutôt que d'être isolé à la rentrée sans garantie de retour à la table. Le comité de stratégie a alors évalué que, pour l'intérêt des membres, cette décision était la bonne. Le bilan de 2005 exprimait en ces termes ce choix difficile :

Mais quelle serait une marge de manœuvre acceptable? Dans une fédération où toute consultation est un processus long et complexe, on pourrait concevoir que le comité de négociation dispose d'une plus grande liberté à cet égard. Est-ce le cas à la FNEEQ?⁷

Malheureusement, au fil des négociations, il apparaît qu'il n'y a pas de réponses préétablies sur ces questions, sauf dans les marges de manœuvre que le regroupement voudra donner au comité de stratégie ou dans celles que le comité évaluera détenir.

Architecture de la négociation

Pour mieux saisir la nature de l'équilibre entre la consultation des assemblées et les marges de manœuvre du regroupement et du comité de stratégie, il peut être judicieux de jeter un coup d'œil aux structures de négociation de chacune des parties. Celle de la partie patronale est à l'inverse de la nôtre. Notre pyramide part de la base, c'est-à-dire des assemblées générales, et remonte au regroupement cégep et au comité de négociation et de mobilisation tandis que celle de la partie patronale part de la pointe, représentée par la Conseil du trésor et descend vers le CPNC. Cette double architecture inversée nous pose des problèmes stratégiques. Alors que nous n'avons pas accès à la stratégie patronale, la nôtre est débattue dans toutes les assemblées. Elle est donc quasi publique. De notre côté, nous passons énormément de temps et d'énergie à envisager différents scénarios patronaux possibles alors que la partie patronale prend ce temps à développer des réponses aux nôtres. On comprend que, dans

⁷ Ibid, page 49.

une telle situation, il n'est pas souhaitable de consulter les assemblées sur les revendications prioritaires, par exemple. Un tel exercice aurait pour conséquence de handicaper sérieusement notre capacité de négocier. Notre défi stratégique est de taille. Comment faire en sorte que les membres soient partie prenante à la négociation sans pour autant handicaper notre stratégie de négociation?

Par ailleurs, il nous semble que, à la fin d'un processus de négociation, le comité de stratégie est à même d'évaluer tant la mobilisation des membres et des syndicats que les priorités de négociation pour mettre fin à la négociation, soit par une entente de principe ou non.

Cet équilibre tient essentiellement au sens du devoir de représentation conféré démocratiquement au comité de stratégie par les délégué-es du regroupement. Ce devoir de représentation est le même qui est conféré aux délégué-es par leurs assemblées.

Crédibilité du comité de stratégie

Le contexte de négociation demande aussi une réflexion concernant la crédibilité que nous accordera la partie patronale. Un manque de crédibilité peut entraîner des conséquences, entre autres choses, sur le résultat de la négociation, surtout dans un contexte où deux organisations représentent les enseignantes et les enseignants de cégep.

En fin de négociation, il est important que la partie patronale sente qu'elle peut régler avec la FNEEQ. C'est important pour le CPNC de s'entendre avec la fédération la plus représentative des profs de cégeps dans la mesure où il voudra satisfaire la grande majorité des enseignantes et des enseignants. C'est important pour nous aussi, dans la mesure où nous avons le devoir d'être le groupe le mieux « argumenté » et surtout le plus mobilisé, donc le groupe qui peut atteindre les meilleurs résultats de négociation en lien avec les besoins exprimés par nos membres. Il faut donc, de façon générale, que toute notre stratégie pendant la négociation nous mène vers cet objectif. Sauf qu'il n'y a pas de recette. Encore une fois, c'est selon la dynamique de la négociation, le rapport de force, la mobilisation, les messages explicites ou implicites, etc.

Conclusion

Bref, la négociation d'une convention collective dans les secteurs public et parapublic est complexe structurellement. Nous l'avons abordée précédemment. Politiquement, il l'est tout autant, en raison du contexte sociopolitique et économique dont on ne peut pas faire abstraction, d'autant plus que notre vis-à-vis a un pouvoir de législation.

Le sens des mandats démocratiques et les marges de manœuvre des différents comités relèvent à la fois des marges de manœuvre des délégué-es au regroupement par rapport à leur assemblée et de celles que le regroupement voudra donner au comité de stratégie pour conduire la négociation.

Toutes les négociations s'inscrivent dans l'incertitude. Celle d'un décret possible, d'alliances souvent précaires, d'une mobilisation à construire, etc. Sans compter l'issue des nombreux débats, des consensus forts ou faibles, d'allers-retours interminables avec la partie patronale. Cette trame de fond est récurrente.

Dans un tel contexte, peut-on améliorer le processus démocratique sans nous menotter par des règles édictées une fois pour toutes?

Il ne nous apparaît pas pertinent de le faire par des règles prescrites d'avance.

Toutefois, nous croyons que les *Règles de fonctionnement* pourraient être précisées en ajoutant que le regroupement cégep doit être consulté sur les objets suivants :

l'analyse de la conjoncture et le cadre stratégique, le cahier de demandes, tout arrêt de travail et l'entente de principe incluant le protocole de retour au travail, le cas échéant.

Bibliographie

Nouveau pouvoir. Bilan de la dernière ronde des négociations, FNEQ (CSN), octobre 1981.

INFO-FNEEQ. Bilan des « négociations », FNEEQ (CSN), 1982-1983

Bilan de la négociation 1984-1987, FNEEQ (CSN)

Les cahiers de NÉGO. Le bilan de la négociation 1988-1990, FNEEQ (CSN), octobre 1990.

Bilan des négociations 1990-1997. Pour le renouvellement de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep, FNEEQ (CSN), mars 1996.

Bilan de la dernière négociation 1998-2000. Regroupement cégep de la FNEEQ (CSN), mars 2001.

Signé sous la contrainte. Bilan 2005. Regroupement cégep, FNEEQ (CSN), février 2007.

Bilan de la négociation 2009-2011, FNEEQ (CSN), octobre 2011.

Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep, mars 2012.

SOLIDARITÉ

DISSIDENCE ET RALLIEMENT

Document de réflexion présenté à la réunion du regroupement cégep des 23 et 24 mai 2013

RECOMMANDATION DU BILAN DE LA NÉGOCIATION 2009–2011

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

Document final envoyé aux syndicats du regroupement cégep le 23 août 2013



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. L'exercice de la démocratie à la CSN	3
1. L'exercice de la démocratie au regroupement cégep	4
2. Le ralliement par les assemblées	5
3. Le vote contre au regroupement cégep	6
4. La dissidence	7
Conclusion.....	11
Recommandation.....	11
Annexe	12

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

Introduction

Ce texte a pour objectif de proposer une réflexion sur le sens du ralliement et de la dissidence en lien avec les Règles de fonctionnement et les pratiques du regroupement cégep. Plusieurs bilans de négociation antérieurs ont aussi abordé ce thème. Le bilan de la négociation de 2010 nous invite à refaire l'exercice. Bien qu'il nous faille regarder cette question selon les grands principes de la démocratie syndicale de la CSN, nous avons tenté d'orienter la réflexion autour des aspects particuliers du regroupement cégep.

Fondamentalement, la nécessité du ralliement et le droit à la dissidence sont des dispositions dont la portée est principalement politique. Le fait que l'ensemble du personnel enseignant soit régi par la même convention collective limite les conséquences techniques au niveau de l'application des dispositions de la convention collective. En effet, quelle que soit la décision d'une assemblée, la même convention s'appliquera.

Autant un ralliement librement consenti par une assemblée, à la suite d'une décision de l'instance, témoigne du renforcement du mouvement dans son ensemble, autant la confirmation de la dissidence par une assemblée indique un potentiel de fractionnement de la capacité d'agir du mouvement. La responsabilité politique de la fonction de représentation est cruciale, compte tenu de l'importance de la solidarité syndicale envers l'ensemble du corps enseignant des cégeps et du devoir d'exprimer la position majoritaire des membres de sa propre assemblée.

1. L'exercice de la démocratie à la CSN

Le mouvement syndical repose sur la démocratie représentative. À la CSN, les syndicats affiliés sont autonomes. Ce sont les représentantes et les représentants de chaque syndicat affilié qui déterminent, en fonction des valeurs et des besoins de leurs membres, les orientations de la centrale au moment du congrès qui se tient tous les trois ans. Ce qui est souhaité dans ce genre d'exercice démocratique c'est que les membres aient été informés et aient discuté des grands enjeux du congrès. En ce sens, il est important que les délégué-es aux différentes instances, et cela s'applique aussi au

regroupement, sentent bien le pouls de leurs membres, mais qu'ils disposent aussi de marges de manœuvre suffisantes pour être en mesure de participer au débat en ayant la possibilité à la fois d'influencer et de se laisser influencer.

Ainsi, l'exercice du ralliement amène une délégation à défendre la décision majoritaire d'une instance politique auprès des membres dont l'opinion *a priori* exprimait une position différente de celle qui fut adoptée. À l'inverse, la dissidence offre à une délégation la possibilité d'exprimer une position inconciliable avec celle qui fut adoptée par la majorité des votes de l'instance. Qui plus est, la confirmation par l'assemblée d'une telle dissidence constitue un pas de plus dans la distance politique du syndicat face à des décisions prises à la majorité lors d'un congrès ou d'un conseil de la confédération ou de la fédération.

2. L'exercice de la démocratie au regroupement cégep

Tout comme la CSN, à laquelle la FNEEQ est affiliée, le fonctionnement de la fédération respecte les principes de démocratie représentative. Toutefois, le regroupement cégep est une instance particulière dans la mesure où les quarante-six syndicats qui la composent sont liés par une seule convention collective. Par exemple, le droit à la dissidence ne peut entraîner d'être dispensé de l'application de la convention, tant et aussi longtemps que le syndicat demeure affilié à la fédération. En ce sens, il y a donc un travail nécessaire d'harmonisation entre les syndicats afin de maximiser les résultats d'une négociation pour l'ensemble des membres. Sans cette orientation d'harmonisation, la force du nombre perdrait son sens.

Au regroupement cégep, une décision démocratique correspond à la volonté exprimée par la majorité des délégué-es qui sont les seuls à avoir droit de vote. Qui plus est, le regroupement cégep s'est doté, au fil des temps, de règles et de pratiques qui affirment clairement le respect des opinions et des orientations de chaque syndicat. Le fait de ne pas applaudir, de n'avoir recours à la question préalable que de manière exceptionnelle ou encore de réserver les regroupements téléphoniques à des questions d'information, à moins de circonstances extraordinaires, en sont des exemples.

Étant donné la diversité des problématiques des syndicats représentés, la recherche de l'intérêt commun demande une capacité d'écoute et de conciliation qui revêt un caractère fondamental.

3. Le ralliement par les assemblées

La plupart du temps, lorsqu'on parle de ralliement à la suite d'une consultation sous la règle de la double majorité, on entend la reprise du vote par une assemblée qui aurait une position différente de celle du regroupement cégep. Deux cas sont habituellement associés à une telle situation : le vote de grève et celui portant sur une entente de principe.

Vote de grève et vote sur une entente de principe

Rappelons que, pour que le regroupement cégep puisse déclencher un arrêt de travail, il doit obtenir la double majorité, soit la majorité absolue des syndicats affiliés et la majorité simple des membres votant dans les assemblées. Cette règle a été élaborée pour tenir compte du vote de chaque syndicat et de sa taille. C'est un équilibre entre les deux.

Au moment de l'atteinte de la règle de la double majorité, le processus de ralliement s'enclenche.¹

Ainsi, lorsqu'une assemblée a voté contre la grève et que le mandat de grève est confirmé par la règle de la double majorité, elle doit reprendre le vote à la lumière du mandat obtenu par le regroupement. Un vote de ralliement renforce alors le mouvement et constitue l'expression d'une solidarité politique importante.

Bien sûr, l'assemblée peut maintenir sa position et refuser d'exercer ce moyen de pression. Cette décision remet en question la stratégie adoptée en refusant un élément essentiel de notre rapport de force, d'autant plus que nous négocions tous la même convention collective. Ce refus, confirmé par une assemblée, a des conséquences politiques indéniables.

Dans le cas contraire, lorsque l'atteinte de la double majorité n'est pas obtenue par la consultation des assemblées, on doit constater que les syndicats favorables à la grève ont peu de recours pour exprimer leur refus de la décision majoritaire. Bien qu'un syndicat ou quelques-uns puissent exercer ce moyen de pression, en période de négociation, les effets de cette mobilisation risquent d'être peu efficaces. Ainsi, leur ralliement va généralement de soi.

¹ Règles de fonctionnement du regroupement, article 6 c).

Toutefois, même si au début du processus de négociation on peut promouvoir le ralliement automatique à une décision majoritaire pour un mandat de grève, certaines assemblées préféreront prendre un vote de ralliement après avoir pris connaissance du résultat du vote.

La décision du regroupement cégep d'inviter ses syndicats à se doter d'un fonds de grève local vise à se donner un moyen, parmi d'autres, mais tout de même important, de réduire les écueils de la mise en place de moyens d'action lourds et à favoriser des actions communes pour soutenir nos revendications.

Par ailleurs, dans le cas du rejet ou de l'acceptation d'une entente de principe, ce sont sensiblement les mêmes règles qui s'appliquent. Sauf que, dans ce cas, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* ne permet pas à un syndicat affilié de négocier seul avec son employeur. Si l'entente est acceptée selon la règle de la double majorité, la convention s'appliquera aux membres de tous les syndicats, y compris ceux qui l'auront rejetée.

À l'inverse, si à la suite des assemblées générales le rejet de l'entente de principe est confirmé selon la même règle, les syndicats qui auraient choisi d'accepter l'entente ne peuvent pas signer la convention avec le gouvernement. Il va sans dire qu'une telle situation ouvre une période d'intenses discussions entre les syndicats eux-mêmes et entre les délégué-es et le comité de stratégie dans la mesure où l'évaluation de la réception de l'entente par les assemblées aura été déficiente.

4. Le vote contre au regroupement cégep

L'exercice démocratique du regroupement cégep a comme objectif de dégager des orientations et de prendre position sur différents objets à la suite de débats qui auront permis de mettre en évidence des points de vue différents, voire divergents. Dans ces cas, il est plutôt question de désaccords, de positions qui peuvent même être difficilement conciliables, mais que la personne déléguée est en mesure de défendre dans son assemblée.

De façon générale, lorsque les débats ont été menés à terme, les délégué-es comprennent bien les raisons qui ont mené à une décision, même dans les cas où certains en auraient préféré une autre.

Ainsi, on ne devrait pas parler de ralliement, puisqu'il s'agit plutôt du respect d'un vote majoritaire, attitude normale en démocratie.

5. La dissidence

Contrairement au « désaccord », la dissidence revêt un caractère beaucoup plus grave.

Action ou état de ceux qui se séparent d'une communauté religieuse, politique, sociale, d'une école philosophique. Sont synonymes : division, rébellion, révolte, schisme, scission, sécession, séparation.²

La dissidence est bien une attitude qui n'est pas nécessairement dirigée contre quelque chose, mais qui implique un désaccord ou une distance prise avec un pouvoir ou une autorité politique. Elle n'entre pas forcément en conflit direct, elle s'écarte, elle cherche d'autres voies et d'autres espaces de légitimité. Le terme « dissidence » se distingue par là des termes « contestation » et « opposition », qui indiquent une confrontation au sein même du système politique en vigueur.³

Ainsi, une dissidence revêt un caractère de schisme, une position irréconciliable. Dans le mouvement syndical, pour lequel la solidarité et la force du nombre font partie des principes fondamentaux, l'expression de la dissidence est très lourde de sens. Dans ces cas, au-delà de la forme, lorsqu'une assemblée exprime sa dissidence, des questions de fond doivent être soulevées dans la mesure où à la limite on peut y voir le début d'un processus qui remettrait en question l'appartenance de ce syndicat à la fédération.

Dissidence d'une assemblée générale

Il s'agit d'une décision très importante d'une assemblée. C'est une désolidarisation, geste ultime à poser dans le mouvement syndical. Lorsqu'une telle décision est prise, et ce, par plusieurs syndicats, nous pouvons nous interroger sur le sens de la dissidence et en considérer la portée fractionnelle (ou organisationnelle). Qui plus est, cette situation risque d'être le symptôme de problèmes d'orientations plus profonds.

La dissidence est un droit qui appartient aux assemblées générales et qui doit demeurer. Cependant, elle doit être utilisée avec discernement et constituer une mesure exceptionnelle. C'est

² Le petit Robert.

³ Wikipédia

une pratique à utiliser en bout de piste quand une situation semble vraiment intolérable.

Dans les faits, la dissidence a souvent servi à faire obstruction à la démarche du groupe, mais ce n'est pas en reniant ce droit que nous améliorerons notre pratique syndicale. Lorsque plusieurs syndicats enregistrent leur dissidence, et ce, à plusieurs reprises, il y a lieu de s'arrêter pour se questionner non pas sur la forme, mais sur le fond du problème. Lorsqu'on en arrive à une telle situation, il ne faut surtout pas continuer à fonctionner et faire comme si rien ne se passait. Lorsque les dissidences se multiplient, c'est qu'il y a un désaccord profond dont il faut tenir compte. Avis de motion, élargissement de la consultation, modification d'une position, il faut utiliser tous les moyens pour vider le débat, avant que la situation ne dégénère davantage et cristallise la polarisation.⁴

Enfin, le respect du « droit » à la dissidence nous paraît tout aussi fondamental que celui d'en préserver le sens. C'est pourquoi nous avons des réserves avec un geste de dissidence qui exprime un mécontentement important, ou encore une stratégie envers l'employeur ou pire, envers le regroupement. Dans tous ces cas, le risque est grand de pervertir ou de banaliser le sens de la dissidence en plus de transmettre un message de division interne à l'employeur.

Dissidence d'une ou d'un délégué du regroupement cégep

Lorsqu'il s'agit d'une ou d'un délégué d'un syndicat du regroupement cégep, la situation est différente. En effet, la ou les personnes ont la responsabilité de représenter leur assemblée générale et aussi de représenter le regroupement auprès de leur assemblée.

Les représentantes et les représentants des syndicats assument de façon indissociable la double fonction de représentation de leur assemblée générale et des responsabilités collectives de la négociation dans son ensemble.⁵

En ce sens, il serait étonnant que des délégué-es d'un même syndicat n'aient pas le même comportement concernant l'enregistrement de leur dissidence,

⁴ Bilan de la négociation 1984-1987, document de consultation, FNEEQ-CSN, page 51.

⁵ Règles de fonctionnement du regroupement, article 5.

malgré les orientations de la CSN qui concernent les votes pris au moment du congrès. En ce qui concerne le regroupement, si les délégués d'un même syndicat ne font pas la même lecture de leur assemblée, est-il opportun de porter un geste si lourd politiquement?

Lorsqu'une telle situation se produit, la proposition qui fut votée à l'unanimité en 1987 au moment de l'adoption du Bilan de la négociation 1984-1987 est la suivante :

que devant une proposition qu'elle ou il se sent incapable de défendre, la ou le représentant du syndicat doit s'assurer qu'une personne des instances, favorable à ladite proposition, soit invitée comme personne ressource à l'assemblée générale.⁶

L'objectif d'une telle position est que les points de vue développés par le regroupement cégep soient présentés, pas seulement présentés, mais aussi défendus auprès des membres de l'assemblée. L'exercice de la solidarité au regroupement cégep, qui s'est développé au fil des négociations dans le contexte où tous les syndicats sont liés par la même convention, demande que les membres des assemblées possiblement dissidentes puissent débattre les orientations du regroupement cégep à partir d'une présentation par une personne qui les fait siennes. C'est l'application du sens du double rôle du RAR qui est repris ici : il doit faire siennes les positions de son assemblée au moment du regroupement et celles du regroupement devant son assemblée.

Cette proposition n'a pas été intégrée dans les Règles de fonctionnement en raison de l'autonomie des syndicats. Toutefois, comme l'ensemble du personnel enseignant est régi par la même convention, il importe que les personnes les plus à même de présenter la position majoritaire du regroupement puissent défendre la décision prise en instance. C'est pourquoi nous recommandons d'intégrer dans les règles de fonctionnement du regroupement une invitation à le faire, en ajoutant que la personne ressource soit une personne du comité de stratégie et qu'elle doive défendre le point de vue majoritaire du regroupement. Une invitation à tous les syndicats du regroupement d'intégrer cette proposition dans leurs statuts pourrait aussi faire l'objet de la recommandation.

⁶ Procès-verbal de l'atelier-cégep des 11 et 12 décembre 1987.

Dissidence des membres du comité exécutif de la Fédération au comité de stratégie

- a) *Le comité de stratégie est composé des membres du comité de négociation et de mobilisation ainsi que de deux membres du comité exécutif, ces derniers sans droit de vote.*
- b) *[...] Les deux membres du comité exécutif sont liés par les décisions du comité de stratégie, sauf dans le cas où les membres de l'exécutif considèrent qu'une décision va à l'encontre des positions de la fédération; le comité exécutif doit alors exposer le problème à l'instance appropriée.⁷*

Rappelons qu'au comité de stratégie, il y a une exigence de recherche de consensus entre les membres du comité exécutif et le comité de négociation et de mobilisation. Toutefois, ce dernier peut fonctionner par vote.

Dans le cas de la dissidence des membres de l'exécutif au comité de stratégie, il s'agit d'un geste qui indique le caractère irréconciliable entre une position ou une orientation du comité de négociation et de mobilisation et une de la fédération.

Ainsi, nous croyons que, dans cet énoncé, l'importance de ce geste est claire. Il ne s'agit pas d'une divergence d'opinions, d'une orientation personnelle, mais bien d'une position irréconciliable avec une autre de la fédération.

En ce cas, un processus de résolution du conflit devrait s'enclencher avec le regroupement cégep, les autres membres du comité exécutif, avec ceux du bureau fédéral et ultimement avec les délégué-es du Conseil fédéral ou du Congrès.

⁷ Les Dispositions relatives au comité de stratégie au point 15 des Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep :

Conclusion

La négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic n'est jamais facile. Notre employeur, l'État, bénéficie d'un pouvoir très important, celui de décréter les conditions de travail. Il en a abusé, certes.

Toutefois, devant un tel employeur, la force du nombre constitue un poids véritable. D'où le travail de constitution d'un Front commun. Mais au-delà de la force du nombre, la solidarité est un principe des plus importants. Il demande beaucoup de rigueur, de discipline et de débats dans la mesure où la capacité d'harmonisation des besoins de plusieurs groupes est un des éléments fondamentaux de la constitution d'un réel rapport de force.

Recommandation

Que le regroupement cégep donne mandat à ses représentantes et à ses représentants pour procéder à la modification des Règles de fonctionnement du regroupement des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep en y introduisant une disposition rappelant l'invitation du regroupement aux syndicats :

que devant une proposition qu'elle ou il se sent incapable de défendre, la ou le représentant du syndicat doit s'assurer qu'une personne du comité de stratégie soit invitée comme personne ressource à l'assemblée générale afin de présenter et de défendre le point de vue adopté par l'instance;

que le regroupement cégep invite les syndicats à intégrer cette règle dans leurs statuts et règlements locaux.

Annexe

Dissidence d'une ou d'un délégué dans une instance de la CSN

Le mécanisme de la dissidence est prévu dans les règles de procédures de la CSN. Il prévoit que la dissidence inscrite par la personne représentante d'un organisme, lors d'une instance politique de la CSN, demeure l'expression d'une position personnelle et non d'une position de l'organisation représentée par la ou le délégué.

Le Code des règles de procédure de la CSN.

Article 43 – *Toute ou tout délégué-e officiel qui désire faire enregistrer sa dissidence sur une décision du congrès doit le faire à l'ajournement de la séance, en allant indiquer à la ou au secrétaire du congrès le sujet sur lequel il désire que telle dissidence soit notée au procès-verbal.*

Au cours du congrès, la ou le secrétaire fera distribuer la liste des dissidentes et dissidents et des sujets de dissidence.

Au moment des instances, c'est le *Code des règles de procédure de la CSN* qui s'applique. Pourquoi une telle règle? La CSN l'explique ainsi :

Le droit à la dissidence, qui s'exprime en enregistrant son nom auprès des personnes désignées et au moment prévu à cette fin, constitue un droit strictement personnel. Un organisme n'enregistre pas sa dissidence. Ce sont des individus qui le font.

Un exemple à l'appui de ce principe. On peut imaginer la situation suivante: les présidentes et présidents de toutes les fédérations affiliées à la CSN, pour protester contre une décision prise majoritairement dans un congrès, iraient enregistrer la dissidence de leur organisation respective.

Comme, à toutes fins utiles, tous les membres de la CSN sont affiliés à une fédération, cela équivaudrait à ce que, par voie de délégation, toute la CSN ait enregistré sa dissidence à l'encontre d'une décision prise par la majorité des représentantes et représentants de la CSN dans un congrès.⁸

À la CSN, le droit à la dissidence est d'abord un droit d'exprimer son opinion et est donc lié à la personne déléguée, dans la mesure où la CSN pourrait faire face à un vote dissident des fédérations et à un vote positif des Conseils centraux, sans compter les votes des syndicats. La situation est différente pour le regroupement cégep dans la mesure où la structure d'appartenance des membres est unique et que seuls les délégué-es des syndicats ont le droit de voter.

⁸ Notes sur la dissidence dans le mouvement. Comité d'orientation de la CSN. Le document n'est pas daté.

6. PROCHAINE NÉGOCIATION : ENJEUX ET CONJONCTURE

6.1. Réflexion sur les enjeux de la prochaine négociation

6.2. Conjoncture sectorielle

Réflexion sur les enjeux de la prochaine négociation

Négociation 2015

Regroupement cégep

Document présenté et reçu à la réunion du regroupement cégep
des 30 et 31 janvier 2014

Notre convention collective prendra fin le 31 mars 2015. Déjà, nous devons préparer nos demandes sectorielles en vue d'un dépôt en octobre 2014, comme le prévoit le Code du travail. Cet exercice s'inscrit dans un cadre plus large : celui de la négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic. Dans son document de réflexion intitulé *Les services publics : une vision pour le Québec*, le Comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP) dont fait partie la FNEEQ, ancre les négociations à venir dans la perspective de la valorisation des services publics et de la nécessité d'en assurer la pérennité pour favoriser une plus grande équité sociale. Le CCSPP identifie deux chantiers en vue des prochaines négociations : l'amélioration de la rémunération et celle des conditions de travail. C'est ce second chantier, et plus précisément la question de l'organisation du travail, qui fera l'objet des négociations à la table sectorielle. Les axes dégagés par le CCSPP pour valoriser les services publics se traduisent de manière très concrète dans la pratique enseignante. En effet, travailler à une meilleure gestion des services publics, au renforcement des programmes de formation continue et à la lutte à la monopolisation du pouvoir par des structures d'encadrement font directement écho aux enjeux qui nous préoccupent.

Afin d'amorcer la préparation des prochaines négociations, il nous faut réfléchir et débattre des orientations qui en feront l'objet. C'est dans cette optique que s'inscrit ce document qui offre une réflexion et une base de discussion autour de cinq grands enjeux qui pourraient faire l'objet de la prochaine négociation: la place des cégeps dans le système d'éducation québécois, l'autonomie professionnelle, la précarité, la tâche d'enseignement ainsi que le financement et les ressources. C'est à partir d'une vision commune de ces grandes orientations que nous pourrons dégager des demandes plus précises, après consultation des assemblées générales.

La place des cégeps dans le système d'éducation québécois

En intégrant le réseau des cégeps au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST), le gouvernement québécois a encore une fois reconnu explicitement l'appartenance de l'enseignement collégial à l'enseignement supérieur. Pourtant, les cégeps et leurs programmes font face de façon récurrente à de nombreuses attaques, certaines venant du gouvernement lui-même. On n'a qu'à penser au Conseil du trésor qui, tout récemment, dans le cadre de l'exercice de relativité salariale, déqualifiait notre profession, sans reconnaître l'ensemble de nos tâches et la complexité de celles-ci.

Mais il nous faut également combattre l'effritement du réseau collégial notamment face au discours d'internationalisation qui tend à le dévaloriser simplement du fait de son originalité. Il faut défendre le caractère unique, la pertinence et le dynamisme des cégeps. On peut aussi penser aux attaques auxquelles font face plusieurs programmes. Dans certains cas, on ne nous reconnaît pas la capacité à transmettre des savoirs complexes; dans d'autres cas, on tente d'en dévaloriser certains en privilégiant par exemple la formation offerte à un autre ordre d'enseignement. À cela s'ajoutent les pressions que subissent des programmes par des organismes externes qui y ont des intérêts particuliers.

Cette défense doit aussi contrer les exigences d'uniformisation de l'assurance-qualité qui menacent la richesse et la diversité des approches. De même, la pression pour se conformer à des certifications et à des normes ainsi que la menace d'instaurer le processus d'habilitation – la capacité des cégeps à émettre eux-mêmes des diplômes – risquent de faire entrer les cégeps dans une ère de compétition, qui les éloignerait de leur mission première et qui pourrait affaiblir le réseau.

La réflexion sur la place des cégeps dans le système d'éducation québécois, c'est aussi la réaffirmation de l'importance de la présence des cégeps partout sur le territoire québécois et la prise en compte des réalités régionales, ce qui ne peut se faire sans un financement adéquat.

L'autonomie professionnelle

L'autonomie des enseignantes et des enseignants du collégial constitue un élément fondamental permettant d'assurer à la fois la collégialité et la qualité des cours. Cette autonomie, qui s'appuie sur notre expertise disciplinaire, doit devenir un enjeu des prochaines négociations.

En effet, bien que notre convention collective précise les prérogatives des départements et des comités de programme, il n'est pas rare que notre autonomie collective soit attaquée ou limitée. Au sein de la commission des études ou de la commission pédagogique, la légitimité et la représentativité syndicales sont sans cesse remises en question. Ces lieux d'exercice de notre profession constituent les principaux remparts qui préservent notre autonomie professionnelle et notre liberté académique.

Par ailleurs, le système d'assurance qualité que la Commission de l'évaluation de l'enseignement collégial (CEEC) veut imposer aux institutions collégiales — un système dont nous remettons en question la pertinence et la forme— représente un risque important pour l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants. Les nouveaux mécanismes d'évaluation de la

qualité ne doivent pas se substituer au rôle que jouent les départements et les comités de programme ni le limiter. Ces mécanismes ne doivent pas non plus alourdir ce rôle par le biais de nouvelles tâches bureaucratiques. De plus, les impératifs de l'approche par compétences et ceux de l'assurance qualité pourraient avoir pour effet de nous confiner au rôle absurde d'exécutantes et d'exécutants.

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) devrait aussi faire partie des enjeux de la prochaine négociation afin qu'y soit reconnue notre expertise disciplinaire et pédagogique.

Dans cette perspective, il nous semble primordial de maintenir et de renforcer la place et le rôle des enseignantes et des enseignants, non seulement dans les lieux et les instances liés à la pédagogie et à la gestion de programmes, mais plus généralement dans la gouvernance pédagogique. Il nous faut à cet égard préserver les acquis qui permettent aux enseignantes et aux enseignants de maintenir leur autonomie tant individuelle que collective, mais aussi voir la manière dont elle peut être élargie, dans une perspective de développement du réseau collégial.

La précarité

Depuis plusieurs années déjà, les cégeps font face à un problème de recrutement du personnel enseignant, tant au secteur préuniversitaire que technique. Les conditions dans lesquelles les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants sont engagés – engagement de dernière minute, salaires insuffisants – sont des facteurs qui expliquent des difficultés de recrutement. L'amélioration de ces conditions, et l'accès plus rapide à la permanence pourraient diminuer la précarité, tout en améliorant l'attractivité de la profession.

Par ailleurs, la question de la précarité est intimement liée aux conditions de travail des enseignantes et des enseignants à la formation continue. Les mutations qu'a subies la formation continue au cours des années en réponse aux besoins de formation diversifiés et de main-d'œuvre, ainsi que la multiplication des attestations d'études collégiales (AEC) et même de diplômes d'études collégiales (DEC) qui y sont offerts, ont eu une incidence sur le nombre de personnes qui y œuvrent et leurs conditions de travail. En effet, elles y sont moins bonnes qu'à l'enseignement régulier, et cela n'est pas étranger au statut de chargé de cours accordé à ces enseignantes et à ces enseignants. Ce statut prévoit que leur tâche se limite à la prestation de cours et à la correction. Or, ces enseignantes et les enseignants à la formation continue en font bien plus sans que cela ne soit ni reconnu, ni rémunéré : encadrement en dehors des heures de cours, participation à des rencontres pédagogiques et à des comités de programme, etc.

C'est pourquoi il est impératif de travailler à changer le statut de ces enseignantes et de ces enseignants pour permettre la reconnaissance de toutes les tâches réalisées dans le cadre du travail à la formation continue, pour assurer notamment une plus grande autonomie professionnelle à ces enseignantes et à ces enseignants, pour leur garantir une meilleure rémunération et diminuer la précarité. Il faut également travailler à une meilleure intégration de ces enseignants à la vie départementale et collégiale et améliorer les conditions d'étude des étudiantes et des étudiants.

Il faut donc améliorer les conditions de travail pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants et faciliter leur accession à la permanence, ce qui contribuera du même coup à

solutionner plusieurs problèmes de recrutement que vivent nos cégeps. De plus, l'intégration de la formation continue à l'enseignement régulier est une condition essentielle de l'amélioration des conditions de travail des enseignants qui y travaillent.

La tâche d'enseignement

Tout comme lors de la dernière ronde de négociation, la tâche constitue un enjeu. Certains irritants sont récurrents, comme la sollicitation constante des enseignantes et des enseignants à participer à certaines activités et la multiplication des tâches bureaucratiques. La proportion qu'elles occupent dans notre travail augmente sans cesse avec les années et alourdit considérablement notre tâche.

Cette situation a également l'effet pervers de rendre très difficile la conciliation vie personnelle-travail, parfois même au détriment de la santé. Par ailleurs, une saine conciliation passe par une réflexion sur l'organisation du travail, notamment l'aménagement de l'horaire.

Plus récemment, l'augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant des besoins particuliers a complexifié la tâche. Force est de constater que les ressources pour nous permettre de mettre en œuvre les accommodements nécessaires dans le cadre de notre tâche enseignante sont toujours absentes.

Il faut aussi réfléchir à la place de la recherche dans le cadre du développement et de la transmission du savoir en enseignement supérieur. Dans cette perspective, il faut nous pencher sur les moyens de baliser et d'améliorer les conditions dans lesquelles se fait cette recherche.

Enfin, la question de la mobilité internationale enseignante et étudiante soulève elle aussi plusieurs questions entre autres en ce qui a trait à la manière dont ces activités sont financées et intégrées à la tâche enseignante.

Le financement et les ressources

En octobre 2009, notre toute première demande était de rattacher le mode d'allocation des ressources à l'enseignement aux paramètres de la charge individuelle (CI). Cette demande est toujours pertinente, car il y a inadéquation entre les ressources reçues par les collègues et les besoins réels en enseignantes et en enseignants, ce qui génère un sous-financement chronique du réseau. La taille des groupes, les limites imposées par les locaux disponibles, les petites cohortes, la coordination de stages, sont autant de facteurs qui peuvent influencer les besoins d'un collègue.

Ce sous-financement est vécu de façon encore plus évidente par les cégeps en région, en proie à une baisse continue de l'effectif étudiant. Un effort considérable doit être fait pour consolider les programmes ayant des petites cohortes, nombreux en région, et pour leur attribuer les ressources adéquates afin que les enseignantes et les enseignants jouissent de conditions de travail adéquates et les étudiantes et les étudiants de conditions d'étude idéales.

Il faut donc revenir à un financement plus près des besoins réels, et cela doit s'accompagner d'une obligation de plus de transparence pour les cégeps, notamment dans les bilans d'utilisation et dans les projets de répartition.

7. GRÈVE ET MOYENS DE PRESSION

7.1. Fonds de défense professionnelle

7.1.1 Résumé des statuts et règlements du fonds de défense professionnelle – CSN

7.2. Grève et moyens de pression

7.2.1 Un fonds de grève local : un élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation

7.2.2 Les grèves propres sont-elles utiles ?

Le but du FDP

Le Fonds de défense professionnelle est une caisse spéciale pour soutenir les luttes menées par les travailleuses et les travailleurs membres d'un syndicat affilié à la CSN :

- 1- en allouant des prestations de grève ou de lock-out à chacun des membres du syndicat admissible à en recevoir ;
- 2- en allouant des allocations de dépenses au syndicat en grève ou en lock-out ;
- 3- en assumant la responsabilité des frais découlant des procédures judiciaires intentées contre une ou un membre ou un syndicat en grève ou en lock-out ;
- 4- en aidant financièrement une ou un membre congédié ou suspendu pour activités syndicales.

Admissibilité pour le syndicat

Voici les conditions exigées du syndicat pour être admissible à recevoir des prestations de grève.

- 1- Un syndicat affilié est l'unique autorité pour décider, par vote au scrutin secret, de déclarer la grève. *Article 11*
- 2- Il doit être en règle avec la CSN, notamment ne pas être en retard de plus d'un mois dans ses redevances. *Article 16.01 a)*
- 3- L'assemblée générale du syndicat doit adopter des règlements sur la participation des membres aux activités de la grève ou du lock-out. Ces règlements doivent, notamment, prévoir le retrait des prestations aux membres qui refusent de s'y conformer. L'assemblée générale doit veiller à ce que les membres soient avisés des règlements du FDP. *Article 19.01*
- 4- Le syndicat doit faire parvenir une copie de ces règlements au comité exécutif de la CSN. *Article 19.02*
- 5- Les jours de grève ou de lock-out peuvent être consécutifs ou non. Dans le cas de grève ou de lock-out sporadique, cinq jours constituent une semaine. *Articles 13.02 et 15*

Allocations de dépenses aux syndicats en conflit

- 1- Des allocations sont versées au syndicat sur présentation d'un budget de ses dépenses de grève (location de salles, de cabanes de grève, de cantines, y compris les frais pour les patrouilles, l'essence...) autorisées au préalable par le comité exécutif de la CSN ou la personne autorisée qui le représente et sur présentation de rapport des activités de grève.

Ce soutien collectif s'applique également aux syndicats qui doivent rentrer au travail à la suite de procédures limitant leur droit de grève.

Un syndicat a droit à un montant équivalent à une semaine d'allocation pour faire le bilan de sa grève.

Ces allocations devront toutefois être approuvées sur présentation d'un programme d'activités syndicales.

Article 23.01

- 2- Une partie de semaine de trois jours ouvrables et plus est considérée comme une semaine. L'allocation au syndicat débute dès la première semaine de grève. *Article 23.05*

Allocations aux syndicats

25 membres ou moins	200 \$
26 à 50 membres	400 \$
51 à 250 membres	400 \$ + 4 \$ par membre entre le 51 ^e et le 250 ^e membre
251 à 500 membres	1200 \$ + 3 \$ par membre entre le 251 ^e et le 500 ^e membre
501 membres et plus	1950 \$ + 2 \$ par membre à partir du 501 ^e membre

Admissibilité pour le membre

Conditions exigées d'un membre pour être admissible à recevoir des prestations de grève :

- 1- Dès le début de la grève ou du lock-out, le syndicat complète une fiche par membre, selon le formulaire prescrit par le comité exécutif de la CSN. Cette fiche doit être signée par le membre. Le refus de signer cette fiche équivaut à une renonciation du droit aux prestations individuelles du FDP. La ou le membre en conflit doit apposer sa signature sur cette fiche chaque fois qu'il reçoit des prestations. *Article 16.02*
- 2- Le droit aux prestations est acquis le 15^e jour de la grève ou du lock-out, dans un même conflit. *Article 13.01*

Les jours de grève ou de lock-out peuvent être, aux fins du présent article, consécutifs ou non, pour le même conflit.

Article 13.02

À compter du 15^e jour, la ou le gréviste a droit aux prestations pour chaque semaine additionnelle de grève ou de lock-out ainsi que pour la semaine qui suit son retour au travail, sous réserve du maximum de quatre semaines après la fin du conflit. *Articles 13.04 et 14*

- 3- Les grévistes qui reçoivent des prestations d'assurance emploi, d'assurance maladie ou de la CSST n'ont pas droit aux prestations du FDP. Dans le cas de paiement rétroactif, les grévistes sont tenus de rembourser les montants reçus du FDP. *Articles 13.07 et 13.08*
- 4- Les grévistes qui, comme employé-es, reçoivent un revenu hebdomadaire équivalent ou supérieur aux prestations du FDP, n'ont pas droit à ces prestations. *Article 13.08*

Grèves partielles

- 5- Dans le cas de conflits partiels ou rotatifs où une partie seulement de l'unité de négociation est affectée, le comité exécutif de la CSN établit les unités de calcul pour la qualification et le versement des prestations sur la base de semaines/homme/femme, entendu que chaque période de cinq jours ouvrables du groupe concerné constitue une semaine. *Article 15*

Fin du conflit

Lorsque la grève ou le lock-out est terminé, les travailleuses et les travailleurs, inscrits au sens des présents statuts et règlements, qui ne sont pas rappelés au travail ont droit aux prestations jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- leur retour au travail ; dans le cas de travailleuses et de travailleurs à temps partiel avec un horaire régulier au déclenchement du conflit, le retour au travail signifie qu'ils ont repris leur horaire régulier ; *Article 14 a)*
- la période pour laquelle ils ont droit aux prestations d'assurance emploi, d'accident du travail ou d'un régime d'assurance ; *Article 14 b)*
- la fin de la quatrième semaine qui suit la fin de la grève ou du lock-out ; *Article 14 c)*
- à la suite d'un conflit de travail qui fait en sorte que les grévistes ne sont pas admissibles à l'assurance emploi et qu'ils ne sont pas rappelés au travail, ces derniers ont droit à quatre semaines de prestations après le retour au travail.

Cependant, des prestations peuvent être versées à des travailleuses et à des travailleurs qui ne sont pas rappelés au travail à la fin du conflit, qui seraient normalement admissibles à l'assurance emploi mais qui, pour le seul motif qu'un certain pourcentage de reprise d'activités n'est pas atteint dans leur entreprise, n'ont pas droit aux prestations d'assurance emploi. Les prestations du FDP cessent d'être versées dès que la ou le salarié est rappelé au travail ou qu'il aurait cessé d'être admissible à l'assurance emploi.

À compter de la 15^e journée,
les personnes en grève
et en lock-out
ont droit à des prestations de :
230 \$ par semaine
à compter du 23 mai 2011
235 \$ par semaine
à compter du 1^{er} mars 2012
240 \$ par semaine
à compter du 1^{er} mars 2013

Services essentiels

Pour les syndicats qui doivent assurer des services essentiels, le FDP est appliqué de façon différente.

Numéro de téléphone du local de grève

Numéro de téléphone du bureau CSN

La solidarité

Dans un syndicat, la solidarité existe lorsque chaque membre se sent responsable de tous les autres. De la même façon, à la CSN, la solidarité existe lorsque chaque syndicat se sent responsable de tous les autres. En ce sens, le Fonds de défense professionnelle (FDP) est une des manifestations les plus avancées de la solidarité syndicale, lorsque les syndicats qui en profitent moins directement y contribuent quand même, parce qu'ils se sentent responsables des luttes menées par d'autres syndicats, qui sont en fait les luttes de tout le mouvement.



**Confédération
CSN des syndicats nationaux**

Résumé des statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle

*Mis à jour selon les modifications adoptées
par le 63^e Congrès de la CSN de mai 2011
en vigueur au 23 mai 2011*

Un fonds de grève local

élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation

Document de réflexion présenté à la réunion du
regroupement cégep des 20 et 21 octobre 2011



Ce texte se veut une contribution à la réflexion concernant la constitution d'un fonds de grève local, qui s'inscrit dans la foulée des recommandations du regroupement cégep à la suite de la présentation du bilan de la négociation 2009-2011.

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

1. Négociation et rapport de force

Toute négociation s'inscrit dans un rapport de force dont la mobilisation fait partie intégrante.

Une des particularités de la négociation dans les secteurs public et parapublic est que l'employeur détient aussi le pouvoir que lui confère son rôle de législateur. Il peut donc décréter les conditions de travail de ses employés. Toutefois, le risque politique qu'il prend, soit en décrétant soit en ne le faisant pas, fait partie de l'analyse. Rappelons que le Parti Québécois a perdu ses élections à la suite du décret de 1983, après trois semaines de grève, dont quelques jours illégaux. Le gouvernement Charest a pour sa part remporté les élections après le décret de 2005, face à un Front commun divisé.

Ainsi, l'analyse du rapport de force comprend plusieurs éléments : la force ou la faiblesse du gouvernement, l'orientation politique de celui-ci, le discours sur les finances publiques, l'appui de la population, et bien sûr, l'état de la mobilisation des membres.

2. Contexte de la dernière négociation

La négociation qui s'est terminée en avril 2011, soit au moment de la signature de la convention collective, fut très particulière. En effet, la constitution d'un large Front commun, rassemblant plus de 400 000 employés de l'État en a été le point fort. Toutefois, le bilan du regroupement cégep de cette négociation a jeté un regard critique sur la conduite de ce Front commun et soulevé plusieurs perspectives à cet égard concernant la négociation à venir ; entre autres, celle d'une meilleure coordination des organisations membres du Front commun, à la fois aux

tables sectorielles et à la table centrale et, dans ce contexte, d'une meilleure préparation des membres à utiliser des moyens d'action plus vigoureux, allant jusqu'au recours à la grève.

Mentionnons plus particulièrement la super manifestation du mois de mars 2010, à Montréal, à laquelle plus de 75 000 personnes ont participé. Cette manifestation monstre pouvait laisser croire à une escalade de moyens de pression plus importants. Tel ne fut pas le cas.

3. En vue de la prochaine négociation

Quel sera le contexte politique et économique de la prochaine négociation? Nul ne peut le prédire maintenant. Mais une chose est certaine : les employé-es de l'État accusent un retard salarial de plus en plus important par rapport au secteur privé. Cette situation n'est pas sans causer des conséquences sur l'attraction des candidates et des candidats pour les services publics, sur la qualité de ceux-ci et sur la capacité, pour l'ensemble des réseaux, de garder leur personnel à l'emploi.

Cette situation est notoire dans les systèmes de l'éducation et de la santé, ainsi que dans différents ministères, dont celui des Transports qui a fait l'objet d'une attention particulière dans le Rapport Duchesneau.

Manifestement, le prochain rendez-vous risque d'être important, à tout le moins sur le dossier des salaires. À cet égard, le regroupement a donné mandat à ses représentantes et à ses représentants d'intervenir au comité de coordination du secteur public et parapublic de la CSN (CCSPP) pour faire valoir l'importance de travailler à long terme sur le dossier salarial.

4. Exercice de la grève en FNEEQ seule

Il est clair que la pertinence d'exercer le droit de grève ne se pose pas de la même manière si l'ensemble d'un Front commun la considère, par rapport à une situation où les problèmes sectoriels prennent une importance qu'ils n'ont pas dans les autres composantes d'un Front commun. Cependant, cette dernière situation peut se produire et dans tous les cas de figure, l'utilité de constituer un fonds de grève doit être examinée.

Le paysage syndical des enseignantes et des enseignants de cégep s'est modifié au cours des dernières années. La dissolution de la Fédération autonome du collégial (FAC) a reconfiguré la distribution des professeurs entre les deux fédérations (FNEEQ-CSN et FEC-CSQ). Dans la mesure où la FNEEQ représente maintenant 85 % des professeurs de cégep, il devient plus envisageable de penser l'exercice de la grève en FNEEQ seule. Cette possibilité apparaissait peu praticable sans alliance sectorielle; le rapport de force aurait été alors à tout le moins mitigé.

Tel n'est plus le cas. Bien qu'une alliance sectorielle soit toujours plus souhaitable, il n'en demeure pas moins qu'il faudra prendre en compte, à l'avenir, la possibilité d'exercer sur nos propres bases un rapport de force efficace. Toutefois, soyons conscients que si l'autre fédération règle plus rapidement que la FNEEQ et en deçà de ce que nous pensons atteignable, comme ce le fut au moment de la dernière négociation, il faudra prendre la mesure de cette entrave et prévoir une mobilisation en conséquence.

Dans le cadre de la participation à un vaste Front commun, il faudra évaluer, comme c'est toujours le cas d'ailleurs, la pertinence d'avoir recours à la grève. Essentiellement, il faudra préconiser une concertation serrée entre les tables sectorielles et la table centrale, concertation souhaitée par le regroupement cégep. Dans toutes les situations, le recours à la grève pour appuyer des demandes sectorielles est possible, voire souhaitable, évidemment en fonction de l'analyse du rapport de force et de la conjoncture.

Une autre possibilité serait celle où les autres composantes de la CSN décident d'un tel moyen de pression. Dans ce cas, il va sans dire que la FNEEQ sera au rendez-vous.

5. La grève comme moyen de pression ne s'improvise pas

La « pensée magique » n'existe pas lorsque vient le temps des décisions sur la grève dans les assemblées. Toutefois, certaines mesures sont utiles pour permettre d'apprécier la situation dans des conditions optimales. Nous voulons ici les aborder afin de préciser ces éléments qui facilitent une décision éclairée face à la possibilité d'exercer ce moyen de pression.

L'exercice de la grève s'insère dans un contexte de négociation « tout au long de la vie » syndicale. Les syndicats locaux ont à maintenir pendant toute l'année des relations de travail basées sur le respect des objectifs des membres. Que ce soit les discussions sur la PIEA, sur le règlement d'un litige

ou encore sur le partage des allocations entre les disciplines, les relations de travail sont au cœur de notre mandat syndical. Pour arriver à atteindre nos objectifs de négociation locale, la partie patronale doit sentir clairement que les membres sont mobilisés parce que ce qu'ils demandent est important pour eux.

La FNEEQ est également toujours susceptible de devoir développer des moyens de mobilisation entre les grands moments de la négociation de la convention collective.

En général, l'exercice de la grève devient possible dans un contexte où les membres ont la conviction de pouvoir faire des gains. La décision intervient habituellement lorsque la mobilisation et l'exercice des moyens de pression moins durs n'ont pas donné de résultats, et qu'ainsi les membres ont été préparés à y avoir recours par la mobilisation mise en place. La grève demeure un moyen irremplaçable pour la négociation même si d'autres moyens de pression permettent d'obtenir des résultats qui demeurent toutefois conditionnés au rapport de force établi.¹

6. Le fonds de grève, une façon de nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs

Fonds de défense professionnelle de la CSN (FDP)

Le Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN est une caisse syndicale pour venir en aide à des travailleuses, à des travailleurs et des organisations syndicales affiliées à la CSN ayant à faire face à des difficultés par suite de grève ou de lock-out². Il sert aussi à des fins de campagne et des sommes sont prévues pour toutes les fédérations du secteur privé et du secteur public. La FNEEQ bénéficie de cette source de financement, qui est constituée de cotisations versées à la CSN par tous les membres, pour ses propres fins. Aussi, mentionnons que le financement des activités du CCSPP et toutes les activités associées à cette négociation regroupée ne pourraient se faire sans le FDP.

¹ Contribution au débat de fond sur la grève, réunion du regroupement cégep des 29 et 30 novembre 2001.

² Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN, article 1.01, 2008.

Toutefois ce fonds a des règles au plan du versement de prestations en cas de grève ou de lock-out. Nous présentons à l'Annexe 2 les règles convenues en congrès de la CSN quant à aux dispositions de ce fonds.

Le versement d'un montant fixe de prestations de grève en provenance de la CSN se fait la quinzième journée de grève. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs doivent assumer à leurs frais, ou aux frais de leur fonds local, les 14 premières journées; de plus, les prestations, bien que non négligeables, ne couvrent qu'une partie du salaire.

Un mouvement de grève dans le secteur public amène une polarisation politique d'envergure. Nous n'avons qu'à nous rappeler les événements passés à ce sujet pour reconnaître facilement que la durée d'une grève générale dans le secteur public est plus courte qu'une grève dans le secteur privé. C'est pourquoi il est important qu'un syndicat dans le secteur public se pose la question d'un fonds de grève local pour appuyer financièrement ses membres.

Fonds de grève local

La constitution d'un fonds de grève local, ou d'un fonds de défense syndical fait partie intégrante du développement d'un rapport de force. Il indique clairement à l'employeur, que ce soit l'administration locale, la Fédération des cégeps, le ministère de l'Éducation ou le Conseil du trésor, que les membres de l'organisation syndicale se donnent collectivement un moyen pour favoriser l'appui à leur négociation. À cet égard, le fonds de grève doit être suffisamment élevé pour avoir une influence significative sur le rapport de force.

Ce fonds favorise l'exercice du rapport de force à la fois comme appui à toutes les activités nécessitant la mobilisation et comme démonstration de l'importance des revendications, allant jusqu'à la grève si celle-ci s'avère nécessaire.

Dans tout processus de négociation, qu'il soit local ou national, des activités en vue d'appuyer une négociation sont nécessaires. Le fonds de grève local permet l'organisation de plusieurs activités de mobilisation sans que ces dernières n'aient d'incidence sur le budget de fonctionnement du syndicat.

Dans le cas où l'exercice de la grève serait nécessaire, le fonds de grève peut aider à combler la carence du versement du FDP de la CSN et il peut aussi servir à bonifier les prestations de grève reçues de cette dernière.

Conclusion

Les différents décrets et lois spéciales adoptés depuis 20 ans ont rendu plus difficile l'exercice du droit de grève. La dégradation de nos conditions de travail et salariales ainsi que celle des services offerts à la population qui l'accompagne nous obligent à chercher un redressement de la situation. La constitution du plus large Front commun de l'histoire peut nous permettre un certain optimisme pour la prochaine négociation, à la condition toutefois que la mobilisation soit au rendez-vous. Toutefois, quoiqu'il arrive, pour défendre nos conditions de travail sectorielles, localement et nationalement, il faut se préparer dès maintenant. La grève n'est pas une fin en soi, c'est un moyen d'action légitime qui est utilisé au cours des négociations, mais qui ne doit surtout pas être écarté.

Annexe 1 Régime du cadre légal de la négociation et des moyens de pression

Les dispositions du Code du travail complétées ou modifiées par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, dite Loi 37, encadrent la négociation et l'exercice des moyens de pression. Voici ce qu'elles impliquent au plan des moyens de pression et de la grève.

Moyens de pression et grève

La grève n'est permise qu'à l'égard des sujets de négociation nationale. En effet, la grève est interdite « pour des matières définies comme faisant l'objet de stipulations négociées à l'échelle locale ».

La grève est interdite à l'égard de la détermination des salaires et échelles de la deuxième année de la convention collective et des années suivantes.

Le droit de grève est assujéti aux conditions préalables suivantes :

- § une partie peut demander au ministre du Travail de nommer un médiateur ;
- § à défaut d'entente dans les 60 jours, le médiateur doit remettre un rapport public ;
- § le droit de grève est acquis 20 jours après la réception du rapport du médiateur au ministre ;
- § la grève peut être déclarée après un préavis de sept jours juridiques ;
- § cet avis préalable doit indiquer le moment où l'on fera la grève ;
- § l'avis ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'on entendait faire la grève.

Le Conseil des services essentiels

En vertu du Code du travail, le Conseil des services essentiels peut intervenir, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, enquêter sur un conflit existant ou appréhendé. Il peut faire enquête sur une grève, un ralentissement d'activités ou toutes autres actions concertées.

Annexe 2 Extraits des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

Article 1 – Définition et fonction du fonds

1.01 Le Fonds de défense professionnelle de la CSN est une caisse spéciale unique constituée pour les fins suivantes :

- a) venir en aide à des travailleuses, à des travailleurs et à leur organisation syndicale affiliée à la CSN ayant à faire face à des difficultés par suite de grève ou de lock-out ;
- b) aider financièrement des travailleuses et des travailleurs membres d'un syndicat affilié à la CSN ou en voie de syndicalisation par la CSN, qui sont victimes de congédiement ou de suspension pour activité syndicale à l'occasion :

- § de la syndicalisation,
- § de la consolidation,
- § d'une grève ou d'un lock-out,
- § de moyens de pression décidés par le syndicat,

ou qui sont victimes de mesures disciplinaires consécutives à l'exercice de leurs fonctions syndicales et qui ont pour conséquence de diminuer la rémunération de la personne;

- c) assumer la responsabilité financière des frais et honoraires découlant de procédures judiciaires intentées à l'occasion de grèves ou à l'occasion de lock-out et dans le cas de poursuites judiciaires consécutives à des congédiements ou suspensions pour activité syndicale au sens susdit ;
- d) porter assistance aux organisations syndicales de travailleuses et de travailleurs affiliées à la CSN ou en voie de syndicalisation par la CSN en butte à des difficultés professionnelles exceptionnelles qui ont une portée d'intérêt général.

Article 13 – Droit aux prestations

13.01 Le droit aux prestations est acquis le 15^e jour de la grève ou du lock-out, dans un même conflit.

- 13.02** Les jours de grève ou de lock-out peuvent être, aux fins du présent article, consécutifs ou non, pour le même conflit.
- 13.03** Dans le cas des grèves ou lock-out discontinus ou sporadiques, cinq jours accumulés de perte de travail pour le même conflit équivalent, pour les fins du présent article, à sept jours de grève ou de lock-out.
- 13.04** À compter du 15^e jour, la ou le gréviste a droit aux prestations pour chaque semaine additionnelle de grève ou de lock-out ainsi que pour la semaine qui suit son retour au travail, sous réserve du maximum de quatre semaines, tel qu'il est prévu à l'article 14.
- 13.05** Pour la semaine qui suit le retour au travail du ou de la gréviste, de même que pour la dernière semaine de grève ou du lock-out, une partie de semaine de trois jours ouvrables et plus est considérée comme une semaine.
- 13.06** Les prestations sont payables dans les six jours qui suivent chacune des échéances mentionnées ci-dessus.
- 13.07** Dans le cas de paiement rétroactif de la Commission d'assurance emploi ou des organismes d'assurance maladie ou d'assurance accident, les grévistes sont tenus de rembourser les montants reçus du FDP en conformité avec l'article 13.08. Le syndicat collabore avec la CSN pour le recouvrement de ces sommes.
- 13.08** Les grévistes qui reçoivent des prestations d'assurance emploi, d'assurance maladie, d'assurance accident ou un revenu d'emploi leur procurant un revenu net hebdomadaire équivalent ou supérieur aux prestations du FDP, n'ont pas droit à ces prestations.
- 13.09** Les grévistes qui avaient plus d'un emploi avant la grève ou le lock-out n'ont pas droit aux prestations s'ils gagnent dans leur autre emploi un salaire équivalent aux prestations.
- 13.10** Dans le cas d'activités collectives organisées par le syndicat pour bonifier les prestations du FDP, le comité exécutif peut autoriser le maintien des prestations régulières du FDP. Il doit alors en informer le bureau confédéral.

Article 19 – Règlement de participation

- 19.01** L'assemblée générale du syndicat doit adopter des règlements sur la participation des membres aux activités de la grève ou du lockout.

Ces règlements doivent comprendre les articles 1 à 8 suivants :

1. Tous les membres doivent s'enregistrer sur la fiche prévue à cette fin dans les sept jours qui suivent le déclenchement de la grève.
2. Tous les membres doivent s'inscrire à une équipe de piquetage ou être membre d'un comité de grève.
3. Chaque membre est tenu de faire son piquetage selon l'horaire établi par le comité responsable ou de participer aux travaux des comités ou les deux selon le cas.
4. Tous les membres sont tenus d'assister à l'assemblée hebdomadaire d'information.
5. Le syndicat verra à organiser des sessions de formation syndicale auxquelles les membres sont tenus d'assister. De telles sessions de formation tiendront lieu de piquetage pendant cette journée.
6. Tout membre qui refuse de se conformer aux règlements de participation ne pourra bénéficier des prestations de grève allouées par le FDP.
7. Chaque membre du syndicat doit recevoir une copie écrite des présents règlements.
8. Aucune consommation d'alcool ou de drogue illégale ne sera tolérée sur la ligne de piquetage ou au local syndical. Cependant, l'assemblée générale du syndicat peut y ajouter les dispositions qu'elle juge utile. L'assemblée générale doit veiller à ce que les membres soient avisés des règlements du FDP et des règlements de participation aux activités de la grève ou du lock-out.

19.02 Le syndicat doit faire parvenir une copie de ces règlements au comité exécutif de la CSN qui en vérifie la conformité. Lorsque nécessaire, le comité exécutif de la CSN peut intervenir et exiger un redressement dans le cas où la participation des membres d'un syndicat à la grève ou au lock-out est jugée insuffisante.

Modèle de règlement suggéré aux syndicats concernant la participation des membres aux activités de la grève ou du lock-out :
(En application des articles 16 et 19)

Note : les articles 1 à 8 sont obligatoires et le syndicat peut y ajouter d'autres règlements si nécessaire.

ATTENDU que la décision de faire la grève est une décision collective ;

ATTENDU la nécessité de la solidarité et de l'unité de tous les membres ;

ATTENDU que tous les membres du syndicat sont directement impliqués et intéressés aux objectifs pour lesquels il y a conflit ;

ATTENDU que notre participation doit être basée sur la justice et l'équité ;

ATTENDU l'obligation pour le syndicat de se conformer aux statuts et règlements du FDP édictés par les congrès généraux de notre mouvement ;

IL EST PROPOSÉ PAR : ...

IL EST APPUYÉ PAR : ...

et résolu que l'assemblée générale de notre syndicat... [nom]... se donne les règlements de participation à la grève qui suivent :

1. Tous les membres doivent s'enregistrer sur la fiche prévue à cette fin dans les sept jours qui suivent le déclenchement de la grève.
2. Tous les membres doivent s'inscrire à une équipe de piquetage ou être membre d'un comité de grève.
3. Chaque membre est tenu de faire son piquetage selon l'horaire établi par le comité responsable ou de participer aux travaux des comités selon le cas.
4. Tous les membres sont tenus d'assister à l'assemblée hebdomadaire d'information.
5. Le syndicat verra à organiser des sessions de formation syndicale auxquelles les membres sont tenus d'assister. De telles sessions de formation tiendront lieu de piquetage pendant cette journée.
6. Tout membre qui refuse de se conformer aux règlements de participation ne pourra bénéficier des prestations de grève allouées par le FDP.
7. Chaque membre du syndicat doit recevoir une copie écrite des présents règlements.
8. Aucune consommation d'alcool ou de drogue illégale ne sera tolérée sur la ligne de piquetage ou au local syndical.

Note : Le syndicat doit faire parvenir la copie de son règlement de participation à l'Administration du FDP, 1601, avenue De Lorimier, Montréal, H2K 4M5 pour avoir droit aux prestations. (Articles 16 et 19)



LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES?

**POUR UNE VÉRITABLE STRATÉGIE
D'EXERCICE
DU DROIT DE GRÈVE**

**Document de réflexion
Réunion du regroupement cégep des 10 et 11 avril 2008**

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

TABLES DES MATIÈRES

Quelques repères.....	4
Introduction	6
La grève : un moyen de pression nécessaire.....	8
Les grèves dans le secteur public	9
Les médias et la grève	11
Des débats récurrents	13
Les autres moyens de pression.....	13
Le ralliement.....	14
Les alliances.....	16
Pour une véritable stratégie d'exercice du droit de grève.....	18
Les grèves légales à durée limitée sont-elles utiles?	19
Les services essentiels	20
La reprise du travail	20
La peur des décrets et le défi à la loi.....	21
Conclusion	22
Annexe 1 Régime du cadre légal de la négociation et des moyens de pression	23
Annexe 2 Extraits des <i>Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN</i>	26

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

« Car, dans le contexte social actuel, c'est la possibilité de la grève qui permet aux ouvriers de négocier à peu près en égaux avec leurs employeurs. C'est une erreur de croire que les syndicats par eux-mêmes suffisent à créer cette égalité : supprimez en effet le droit de grève, ou limitez-le sérieusement, et le syndicalisme devient une institution parmi beaucoup d'autres au service du capitalisme : une organisation commode pour discipliner les travailleurs, occuper leurs loisirs et assurer leur rentabilité pour l'entreprise. » (Pierre Elliott Trudeau. 1970. *La grève de l'amiante*. Montréal : Éditions du jour, p. 388)

En raison des expériences passées, il pourrait être facile de proposer quelques restrictions au droit de grève des syndiqués du secteur public. Il nous faut éviter de tomber dans ce piège qui ne réglerait (sic) rien dans les faits. Au contraire, nous nous proposons de reconnaître le maintien du droit de grève à titre d'expression de l'une de nos libertés démocratiques les plus chères et qui nous distingue des sociétés totalitaires. (Gouvernement du Québec. Ministère du Conseil exécutif. 1977. *Le travail, point de vue sur notre réalité*. Québec : Secrétariat des conférences socio-économiques, p. 14-15)

Quelques repères¹

- **1965** : Les secteurs public et parapublic acquièrent le droit d'association et de grève par La loi sur la fonction publique, grâce à une mobilisation syndicale sans précédent, mais les enseignantes et les enseignants ne peuvent exercer leur droit de grève que pendant leurs périodes de disponibilité.
- **1968-69** : Négociation difficile de la première convention collective des cégeps. Quelques syndicats de la FNEQ font la grève.
- **1972** : Grève générale de 24 heures du Front commun formé de la CSN, de la CEQ et de la FTQ. Elle sera suivie du déclenchement d'une grève générale illimitée qui deviendra illégale après 11 jours par l'adoption d'une loi spéciale qui suspend le droit de grève, impose des amendes et décrète les conditions de travail s'il n'y a pas d'entente entre les parties. Ce sera le cas pour la FNEQ.

¹ Les citations sont rapportées dans *De la libre contractualisation à la négociation factice*, Québec, Éditions Nota bene, 2001, de Yvan Perrier. Merci à Flavie Achard pour les repères historiques.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

- **1976** : Les syndicats de la FNEQ exercent plusieurs journées de grève (de 4 à 28) sporadique, comme d'autres groupes du secteur public. La partie patronale répond par des injonctions, des lock-out et une loi spéciale qui interdit toute grève dans les établissements d'enseignement jusqu'à la fin de l'année scolaire. La CEQ et la FNEQ défient la loi spéciale. Le 14 octobre, pour le premier anniversaire de l'adoption de la loi anti-inflation, 250 000 travailleuses et travailleurs québécois appartenant à la CSN et à la FTQ ainsi que 1,2 million de travailleuses et travailleurs canadiens déclenchent une journée de grève.
- **1978** : Un conflit relatif au non renouvellement de contrats et au report de l'acquisition de la permanence éclate à la FNEQ. Plusieurs syndicats enclenchent quelques journées de grève pour modifier cette décision.
- **1979** : Négociation en front commun. La FNEQ et la FEC exercent une demi-journée de grève; la CSN une journée le 25 octobre. La Loi spéciale 62 suspend pour 15 jours le droit de grève.
- **1983** : Grève en cascade du Front commun CSN-CEQ-FTQ dans le cadre des négociations du secteur public. La FNEQ et la CEQ poursuivent la grève jusqu'au 16 février. Adoption de la loi 111 qui, entre autres, force le retour au travail. La FNEQ défiera la loi par deux jours de grève.
- **1989** : Les syndicats de la FNEEQ exercent un mandat de grève générale pendant six jours et demi, participant à l'action collective dans le secteur public pour faire avancer les négociations aux différentes tables. Le gouvernement menace d'appliquer la loi 160 adoptée trois ans plus tôt et force le retour au travail. Les salarié-es du secteur de la santé défient la loi et des sanctions sont appliquées. Une trêve est intervenue et a mis fin à l'action syndicale.
- **1995** : En octobre, pour contrer la volonté patronale d'une coupure de 10 % des effectifs enseignants, deux journées de grève illégales sont votées par le regroupement cégep. Malgré cette illégalité, ces journées n'ont provoqué aucunes représailles sérieuses.
- **2005** : Le regroupement cégep obtient un vote d'une journée et demie de grève face à l'immobilisme gouvernemental qui sévit aux tables, en tout respect des règles prévues par la loi 37. Peu après, une table fédé-fédé est mise en place. À l'automne 2005, un vote de grève de 4 jours à être exercé de manière intermittente, mais coordonnée en CCSPP, s'est traduit par un appui historique de plus de 85 % des syndicats. Au bout de l'exercice, un décret fut adopté ce qui a mis fin abruptement à la négociation.

Introduction

Concernant les questions importantes qui peuvent interpeller la vie syndicale, doit-on attendre qu'elles se posent, quitte à devoir se faire une tête dans la fièvre du moment? Ou est-il préférable de les aborder dans un contexte plus calme, sur la base du fait que l'absence d'enjeux immédiats peut favoriser une réflexion plus sereine et constituer ainsi une meilleure préparation pour l'avenir?

Le regroupement cégep a clairement choisi cette dernière voie, en adoptant à l'unanimité, dans le cadre du dernier bilan de négociation, une recommandation mandatant la coordination du regroupement pour organiser un débat de fond sur l'exercice du droit de grève, et ce, dès la présente année. Nous avons conçu cet exercice comme un moment privilégié pour faire le point, pour prendre le pouls du regroupement quant à l'action syndicale future.

Plusieurs éléments risquent fort, au cours des prochains mois, de transformer le paysage des relations de travail du secteur public. Des rencontres exploratoires sont prévues sous peu sur la possibilité de revoir le régime de négociation. Des élections peuvent survenir et changer, ne serait-ce qu'en partie, la donne politique. L'abolition de la loi 43 est inscrite formellement au programme du Parti Québécois et fait clairement partie des intentions de Québec solidaire. Il serait surprenant qu'elle devienne un enjeu électoral, mais nous pouvons certainement agir dans ce sens.

Par ailleurs, nous avons nous-mêmes enclenché une démarche qui pourrait conduire à revoir avec le gouvernement des paramètres importants de la convention collective actuelle, et ce, avant l'échéance de l'actuelle convention.

Bien malin qui pourrait à ce moment-ci prédire la configuration de la prochaine négociation. Dès lors, les questions de l'action syndicale en général et de la grève en particulier pourraient fort bien devoir être reprises, à moyen terme, par le regroupement; c'est encore plus vrai dans le contexte du renouvellement du personnel enseignant, qui amène dans nos syndicats beaucoup de nouvelles et nouveaux membres ayant moins de perspectives historiques quant à l'exercice de la grève dans le secteur public en général et dans les cégeps en particulier.

Il est utile de prendre acte, dès maintenant, de la réalité avec laquelle nous devons composer en la matière. Dans ce cadre, nous croyons qu'il faut réaffirmer un certain nombre de principes liés à l'exercice du droit de grève, refaire un certain nombre de débats le concernant, examiner le nouveau contexte et, peut-être, tirer de cet exercice quelques repères pour les années qui viennent, au cours desquelles pourrait nous attendre un nouveau rendez-vous.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Le texte qui suit, soumis par la coordination du regroupement cégep, veut servir de déclencheur à cette réflexion. Il tente dans cette perspective de rappeler quelques enjeux de base qui sous-tendent le droit de grève, d'évoquer les éléments nouveaux qui conditionnent son exercice, et de poser quelques questions quant à ce qui peut – ou non — la rendre efficace et gagnante.

À ce dernier égard, on comprendra que les réflexions avancées ici ne constituent pas des recommandations formelles de positions à prendre pour le regroupement ou pour les assemblées. Ce sont des considérations et des rappels qui visent, peut-être en provoquant un peu, à faire avancer notre réflexion collective en nous incitant à nous situer par rapport à elles.

La grève : un moyen de pression nécessaire

Dans le secteur privé, le rapport de force du syndicat s'exerce directement envers le pouvoir de l'employeur et le conflit est d'abord de nature économique.

D'un côté, l'employeur, dont l'objectif est de maximiser les profits de l'entreprise. De l'autre, des travailleuses et des travailleurs dont les conditions de travail, et particulièrement les salaires, doivent être maintenus au plus bas niveau possible pour que cet objectif soit atteint. La tension se développe autour de ces intérêts divergents, la grève constituant l'ultime moyen de pression dont disposent les travailleuses et les travailleurs pour obtenir – souvent partiellement— gain de cause. La qualité des emplois syndiqués atteste la nécessité pour ces derniers de se défendre collectivement et de chercher ensemble à améliorer leurs conditions de travail.

Si les enjeux sont clairs, le développement et la résolution de tensions lors d'un renouvellement de convention collective ne sont, de leur côté, jamais simples. Dans une majorité de pays, des normes minimales ont été établies dans le domaine des conditions de travail, souvent sous la pression des syndicats. Ces normes limitent en partie l'appétit exploiteur que pourraient manifester les entreprises. Mais les conditions de travail s'inscrivent également, par ailleurs, dans la réalité économique d'un secteur donné, qui peut imposer elle aussi des normes implicites, mais réelles : un employeur qui tenterait d'offrir des conditions de travail très inférieures à celles qui se sont développées dans l'ensemble du secteur pourrait avoir de la difficulté à recruter.

Mais il reste que, si un environnement législatif encadre cette opposition constante entre des travailleuses et des travailleurs qui souhaitent améliorer leurs conditions, et leurs employeurs qui cherchent à maximiser les profits, les affrontements sont inévitables. L'exercice de la grève fait partie de ce paysage, lui aussi balisé par la loi, ce qui oblige les syndicats à travailler à un cadre bien particulier. On pourrait faire valoir que ce cadre législatif, qui a pu être réclamé par les syndicats à une époque où les briseurs de grève sévissaient, soit de moins en moins favorable aux travailleuses et aux travailleurs.

Les relations de travail, le jeu de la négociation, l'exercice de moyens de pressions, et en bout de course, du droit de grève, sont devenus complexes à bien des égards. Il peut arriver que les difficultés de certaines entreprises, dans un marché hyper compétitif, posent de douloureux problèmes lorsque la diminution des conditions de travail apparaît, à tort ou à raison, comme la condition de maintien de l'emploi. Les

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

tactiques des employeurs – comme celles des syndicats — se sont raffinées, débordant dans le champ juridique ou dans l’espace médiatique.

Mais ce que nous voulons rappeler ici c’est que, malgré tout cela, les enjeux restent les mêmes, aussi transparents et aussi simples. La raison d’être des entreprises privées n’est pas la distribution d’emplois décents, même si plusieurs peuvent éventuellement prétendre – parfois à juste titre — en offrir. La tension que nous évoquions plus haut est donc inévitable et la grève demeure lorsque tout a été tenté le seul moyen permettant aux syndicats d’obtenir des gains réels.

La grève porte en elle-même son vecteur de régulation. On ne part pas en grève de gaieté de cœur : un arrêt de travail génère toujours une foule de difficultés et de tensions, et son issue n’est jamais certaine. Dès lors, une grève n’est jamais décidée à la légère. Elle constitue un moyen de dernier recours, témoignant de l’existence d’une situation qui ne peut durer.

Dans le secteur privé, la grève est de nature économique. Les travailleuses et les travailleurs se privent de salaires, mais privent l’employeur de ses profits, tout en fragilisant la position concurrentielle de son entreprise. On peut parler d’un rapport de force direct.

Les grèves dans le secteur public

Dans le secteur public, les choses se présentent d’une autre manière. Une grève dans le secteur public est immédiatement politique, parce que les salarié-es protestent contre un employeur qui exerce aussi le pouvoir politique. Les pressions se traduisent par une remise en question politique de la gouvernance des services publics : à quoi servent les impôts? Il n’y a pas de pressions de nature économique. En fait, c’est plutôt l’inverse : qui n’a pas entendu, dans les assemblées sur les votes de grève, que nous allions tout simplement « donner notre argent au gouvernement » ?

Oui, l’État employeur fait des économies lorsqu’une grève est menée dans le secteur public. Mais la pression politique qui est exercée sur lui est lourde : pendant la grève, les services normalement requis par la population ne sont pas fournis et le gouvernement porte, en principe, le fardeau de la preuve qu’il ne peut honorer les demandes d’amélioration des conditions de travail de ses employé-es. Le terrain du bras de fer devient ainsi en grande partie médiatique.

Au cœur de cette bataille : la question des finances publiques. Lors de la dernière négociation, l’intention néolibérale de privatiser en bonne partie les services publics et de réduire l’intervention de l’État à un rôle supplétif en la matière (en santé comme en éducation) ne pouvait être annoncée avec trop de transparence. Le gouvernement doit se garder de projeter cette image et se doit d’apparaître comme un bon gestionnaire. Dès lors, l’état des finances publiques est présenté –parfois

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

longtemps à l'avance — comme une réalité sur laquelle, finalement, il n'aurait que peu de prise. Systématiquement, la gestion de la chose publique apparaît ainsi comme une simple question de gestion serrée des dépenses, la hauteur des revenus n'étant quasiment jamais admise comme étant le résultat de choix politiques.

Il n'est pas inutile de relever ici, au passage, que dans un tel contexte les luttes syndicales dans le secteur public peuvent difficilement être taxées uniquement de corporatistes. Le lien entre les conditions de travail et la qualité des services est direct, et ce, particulièrement en éducation. Plus la tâche est lourde, plus il y a d'étudiantes et d'étudiants à encadrer et de cours à préparer, moins grande est notre capacité de maintenir une éducation de qualité. Plus les salaires sont bas, moins la profession enseignante est attirante et moins on se permet d'être exigeant à l'entrée de la profession : les problèmes de recrutement actuels ne sont pas le fruit du hasard. Dès lors, les négociations avec le gouvernement dans le secteur public ont nécessairement une dimension idéologique, que le mouvement syndical soit ou non capable de la mettre à l'avant-scène. En voulant négocier une meilleure convention collective, nous ne revendiquons pas seulement une amélioration tout à fait légitime des conditions de travail qui se dégradent : nous cherchons aussi à préserver toute la qualité des services publics.

Dans cette dynamique, les gouvernements comptent sur un double avantage important par rapport aux employeurs du secteur privé : s'ils sont l'objet d'une pression politique, ils échappent, comme nous l'avons relevé, à une pression économique immédiate et détiennent le pouvoir de fixer – de décréter, et donc de modifier à leur guise — les règles du jeu. Aussi les gouvernements provinciaux n'ont pas hésité, au cours de l'histoire, à recourir à des lois spéciales pour forcer la fin des négociations, le retour au travail et le contrat final. Au Québec, il y en a eu un nombre impressionnant depuis les années 70. En 1983, la loi matraque 111 a laissé de douloureuses séquelles. La loi 160 est venue la raviver quelques années plus tard. Le mouvement syndical en a été ébranlé et, sans faire l'analyse de toute la situation qui a prévalu à la fin des années 90, n'a pas trouvé de réponse aux velléités gouvernementales d'imposer le carcan du déficit zéro, qui constitue peut-être le meilleur exemple d'une conception de l'État qui tient pour acquis l'incapacité gouvernementale d'augmenter ses revenus (en s'attaquant par exemple aux échappatoires fiscales, en récupérant la baisse de la TVA, ou en reportant les baisses d'impôts).

Invoquant justement le manque d'argent, le gouvernement de Terre-Neuve a eu lui aussi recours à une loi spéciale dans le secteur public, tout comme le gouvernement de la Colombie-Britannique. Dans cette province, les enseignantes et les enseignants ont répliqué par une grève illégale de deux jours, ce qui a mené à une résolution au moins partielle du conflit.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Ces actions unilatérales de gouvernements qui se sentent légitimés de recourir à la force, dans une société dite « de droit » qui reconnaît notamment celui de faire la grève, ont évidemment généré des sagas juridiques qui sont loin d'être terminées. Le Bureau international du travail, qui n'a de pouvoir autre que moral, a condamné la loi 43, loi que la CSN a attaquée en cour supérieure sous l'angle de la Charte des droits et libertés. La FNEEQ a fait de même, portant devant deux tribunaux le litige de la reprise des journées de grève.

Ces recours juridiques sont nécessaires. Mais ils sont aussi très longs et on peut se demander s'ils doivent constituer la seule réponse du mouvement syndical aux coups de force gouvernementaux. Il faut attendre des années pour obtenir gain de cause – quand on y arrive! — d'autres années encore pour obtenir réparation... et quelle réparation? Le mal est fait, un scénario convenu (demandes syndicales suivies de quelques moyens de pression, puis d'un décret) s'installe comme étant dans la norme des choses.

Ce scénario a atteint en 2005 un véritable sommet de cynisme. D'abord parce que les demandes syndicales, fondées sur un rattrapage important tout comme sur les besoins criants en éducation et en santé étaient, si faire se peut, encore plus légitimes que d'habitude. Ensuite parce que les moyens de pression mis en place, dans ce contexte, étaient pour le moins raisonnables. On ne répétera jamais assez à cet égard que la loi 43, aussi odieuse qu'elle soit, n'a pas été très longuement décriée dans les médias qui avaient pourtant reconnu la «civilité» de nos moyens de pression.

Mais l'absence de réaction syndicale n'est-elle pas pour quelque chose dans cette réaction médiatique qui a conditionné à bien des égards celle de l'opinion publique? N'y a-t-il pas là aussi un exemple patent du fait que si, syndicalement, nous souhaitons ouvrir un espace public pour nos revendications et pour nos prétentions, il faut le faire nous-mêmes? S'il n'y a même pas de « show de boucane » syndical, comment déchirer sa chemise en public pour clamer qu'une telle loi est aussi épouvantable?

Les médias et la grève

On ne peut faire abstraction du contexte de concentration médiatique dans lequel se jouent dorénavant les négociations du secteur public, d'autant moins d'ailleurs qu'il s'agit avant tout, comme nous l'avons mentionné plus haut, d'une bataille politique.

Les exemples de couvertures médiatiques faussées abondent. Souvent, on assiste à un glissement vers la « négociation-spectacle », le fond des choses étant occulté au bénéfice d'éléments périphériques. Ainsi, lors de la récente grève à la Société de transport de Montréal, a-t-on pu voir de nombreux reportages télévisés strictement centrés sur les inconvénients causés aux usagers... sans que le fond du conflit – demandes syndicales, discours patronal — soit explicité ni même évoqué. Un homme

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

en fauteuil roulant, les bras levés, a même été filmé comme un exemple pathétique du patient laissé pour compte... alors qu'il participait à une manifestation d'appui aux grévistes! On pourrait relever des exemples du même genre dans le cas de nombreux conflits débouchant sur une grève. Peut-on prétendre que le grand public a été correctement saisi de tous les enjeux de la récente grève chez Olymel?

Dans le cas du secteur public, la nature même des services coupés rend la partie facile à celles et ceux qui, dans les médias, veulent jouer la carte des citoyennes et des citoyens pris en otage. Or, si tant est qu'une grève « prend des gens en otage » pendant quelque temps, n'est-ce pas pour éviter que ces mêmes personnes le soient, à beaucoup plus petit feu, pour la durée d'une convention collective?

Concentration des médias, individualisme ambiant et prévalence du discours néolibéral qui accrédite la thèse des faibles revenus de l'État, tout concourt à donner mauvaise presse aux grèves dans le secteur public, à telle enseigne que nos membres ne peuvent pas ne pas en être affectés.

Nous ne sommes pas de celles et de ceux qui pensent qu'il faut à tout prix obtenir l'appui de l'opinion publique lors d'un conflit. La triste histoire des infirmières en 1999 nous rappelle que même lorsque cet appui est en partie acquis, le résultat ne suit pas nécessairement. Quoiqu'on fasse, une partie de la population sera toujours hostile aux moyens de pression exercés par un syndicat et nous devons toujours composer avec cette réalité.

Cela dit, il reste cependant que les difficultés ont augmenté à ce chapitre et qu'on ne peut ignorer cette dimension des choses dans une joute dont on reconnaît qu'elle est fondamentalement politique. Il nous apparaît donc important de développer une approche qui sache utiliser au maximum les médias et les moyens d'information en général au bénéfice des revendications que nous avançons. Nos conditions de travail sont les conditions d'étude des étudiantes et des étudiants et celles des salarié-es des secteurs publics sont les conditions de la qualité des services. Dans cette perspective, nous devons nous préoccuper du message et de la meilleure façon de le faire passer, tout en neutralisant dans la mesure du possible l'effet négatif des campagnes de nos détracteurs et du gouvernement sur l'opinion publique et sur le moral de nos membres.

De plus, parce que nos luttes sont en phase avec les besoins sociaux, il est important d'expliquer en quoi la satisfaction de nos revendications peut avoir des conséquences bénéfiques pour la population. C'est ainsi que nous devons chercher à obtenir l'appui populaire aux revendications que nous portons, sans en faire un préalable à la lutte que nous croyons légitime d'engager et sans non plus confondre satisfaction de l'opinion publique construite par les médias et satisfaction des besoins sociaux.

Des débats récurrents

Chaque fois que se pose à nos assemblées la question de la grève, certains débats doivent être refaits. Même si leur conclusion peut sembler inéluctable aux militantes et aux militants d'expérience, on ne peut passer outre à cet exercice, plusieurs parmi nos membres n'ayant pas abordé ces questions qui méritent toujours d'être rediscutées, ne serait-ce que par acquit de conscience.

Les autres moyens de pression

Une alternative à la grève fait partie de ces inévitables débats.

On ne décide pas d'une grève du jour au lendemain. Il faut d'abord avoir fait la démonstration, auprès des membres sinon auprès du public, que le mécanisme de la négociation ne donne pas de résultat.

La dernière ronde a atteint à ce chapitre des sommets jamais égalés. Avec le parti pris de la ministre Jérôme-Forget de fixer un cadre financier rigide bien en dessous des demandes, nos membres n'ont senti en deux ans aucun progrès dans le déroulement de la négociation, avant de se voir proposer de recourir à la grève, ce qui n'est sans doute pas étranger au caractère historique du vote de l'automne 2005.

Lorsqu'une négociation commence, les propositions d'actions légères (macarons, affiches, manifestations, etc.) sont habituellement bien accueillies par nos membres. Mais quand vient le temps d'envisager la grève, plusieurs recherchent spontanément une alternative.

Il importe de refaire, au bénéfice des assemblées, toutes les discussions nécessaires. L'expérience montre toutefois que seule la grève est, en bout de course, susceptible d'ouvrir véritablement l'espace politique nécessaire pour arriver à nos fins, même si à court terme une loi spéciale tente d'y mettre fin. Elle marque l'importance de la détermination des membres, même si les gains ne sont pas immédiats.

Le travail sur la profession enseignante en est un exemple contemporain. Qu'aurait été la situation si nous n'avions pas indiqué clairement le ras-le-bol des enseignantes et des enseignants par le refus de prolonger les conventions, par la journée et demie de grève protestant contre la lenteur de la négociation et enfin par les quatre jours de grève en front commun?

Constater que la grève est inévitable dans la majorité des cas de figure ne nous relève pas, bien au contraire, de l'obligation de bien gérer les paramètres de son exercice.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

La grève doit évidemment être justifiée, proposée au bon moment, et nous y reviendrons plus loin, revêtir une forme telle qu'elle puisse présenter de bonnes chances de succès.

Mais lorsque le blocage est majeur, elle ne peut être remplacée par autre chose. L'idée de lancer des campagnes de publicité destinées à justifier nos demandes ou à les légitimer est récurrente dans ces circonstances et, chaque fois, l'examen du rapport entre les coûts et les bénéfices réels de ce genre d'opération en montre les limites importantes. On peut le déplorer, mais qu'on le veuille ou non, la négociation est rarement autre chose qu'un rapport de force et l'histoire montre qu'on n'obtient rien uniquement par de beaux discours. Il faut oser déranger, quitte à prendre parallèlement tous les moyens nécessaires pour expliquer pourquoi on dérange.

On peut certes tenter d'imaginer des moyens de pression autres que la grève, mais ils comportent la plupart du temps des inconvénients majeurs, par exemple celui d'une solidarité difficile à tenir comme les boycotts de consommation. Le cas des boycotts de comités pose le dilemme de la chaise vide, celui d'une remise de notes retardée impose une gestion difficile de la solidarité, parce qu'il interpelle individuellement chaque personne dans l'exercice de ses fonctions. La grève est une interruption du service exercée par tous les membres et constitue de ce fait un puissant message politique à l'employeur.

Le ralliement

En matière de solidarité, la question du ralliement dans l'action est absolument centrale dans l'exercice du droit de grève, comme pour toute action syndicale.

Cette question se pose déjà concernant les positions et recommandations que peut adopter le regroupement cégep. Lorsqu'on discute d'un enjeu particulier, il va de soi que les délégué-es au regroupement interviennent en fonction des positions générales de leurs assemblées syndicales. L'équilibre à trouver entre le devoir de représentation et la responsabilité d'exercer un certain leadership n'est pas toujours facile. Comment se comporter lorsque la position qu'on défend comme étant, autant que nous sachions, celle qui conviendrait le mieux à notre assemblée, est battue? Doit-on enregistrer sa dissidence, ou se faire auprès de notre assemblée le meilleur porte-parole possible du regroupement?

Si de tels dilemmes arrivent – heureusement! — peu fréquemment, une chose est certaine : il vaut la peine de discuter à l'avance, en exécutif, de l'ensemble de cette question, plutôt que d'attendre que la situation se présente.

Il est bien évident que sur un sujet donné, il est rare que tout le monde ait exactement la même opinion. Les positions de la Fédération sont celles qui sont débattues puis votées démocratiquement. Elles seront ensuite défendues dans les

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

lieux appropriés par les représentantes et représentants élus, entre autres, à cette fin. En ces matières, pour les délégué-es au regroupement comme pour les syndicats, la marge de manœuvre existe, qui va du ralliement à la dissidence, en passant par l'exercice d'une réserve judicieuse.

Mais lorsqu'il est question d'action, cependant, les choses se posent différemment. Chaque type d'action présente ses difficultés particulières. Certaines supposent, pour être réussies, la participation volontaire d'une grande majorité des membres : le port d'un macaron ou d'un tee-shirt, par exemple. D'autres reposent sur le respect par un petit groupe de personnes d'un mot d'ordre syndical, tel le boycott de tel ou tel comité.

Mais dès qu'il est question d'actions plus lourdes, la grève par exemple, la solidarité devient cruciale. Nous ne sommes plus à l'époque des piquets de grève avec bâtons de baseball, et au plan local, une fois la décision prise d'aller en grève, il est davantage question des rapports avec les autres groupes de salarié-es, si la direction refuse par exemple de fermer les portes du collège. Le piquetage devient en partie symbolique, tout en gardant son importance, et la solidarité interne est balisée.

Mais une action de l'envergure d'une grève ne peut donner des résultats lorsqu'elle est exercée en rangs dispersés : dès lors se pose la question du ralliement des syndicats, et cette dernière peut intervenir à plusieurs moments au cours d'une négociation. Le regroupement cégep ne peut « décréter » une grève à ses syndicats, qui constituent au sein du regroupement des entités autonomes.

Les règles de fonctionnement du regroupement cégep, avec celles portant sur les procédures à la CSN, constituent les bases du fonctionnement démocratique qui permet aux syndicats de s'unir autour d'un objectif commun. Ainsi, sur le plan des moyens de pression lourds et de tout ce qui touche les modifications à la convention collective, la règle de la double majorité (celles des syndicats et celle des membres votants) s'applique avant que soit confirmée une décision du regroupement. Afin de dissiper toute équivoque, tout amendement à la recommandation est considéré comme un vote « contre ». Lorsque s'obtient ce seuil de double majorité, les règles prévoient que « le processus de ralliement s'enclenche ».

Les choses sont peut-être plus faciles quand il s'agit de se ranger derrière une « large » majorité. Mais la réalité ne se pose pas toujours de cette façon commode. Nous avançons que, pour être crédible et efficace, toute mobilisation doit pouvoir compter sur une culture du ralliement dans l'action, seul garant de la cohésion de cette dernière. La règle du 50 % plus un est à cet égard un incontournable. Ne pas faire la grève quand les autres la font, c'est laisser aux autres le soin de se battre à notre place.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

En matière de moyens de pression lourds, il est bien évident que nos membres doivent être bien informés des tenants et aboutissants de la situation, faire en assemblée le débat qui s'impose, et décider de la meilleure stratégie. Mais une fois une décision prise par la double majorité, le débat n'est plus du tout le même. Il ne s'agit plus, en effet, de savoir si la stratégie retenue par la majorité est ou non la meilleure : ce débat devient dépassé lorsque le vote est pris. La question devient toute autre : la majorité des membres et des syndicats considérant que telle action est la meilleure, une assemblée doit-elle s'y soustraire sous prétexte que, pour elle, cette action n'est pas utile, ou pertinente, ou qu'elle est envisagée trop précocement?

Les mêmes questions se posent en cours de route, si par exemple il faut choisir de poursuivre une grève ou de défier une loi, ou de se contenter des résultats obtenus jusque-là. Si le climat politique est le moins tendu et qu'un syndicat se place lui-même en position de devoir prendre à la pièce des décisions de cet ordre, les choses peuvent facilement dégénérer.

Nous soumettons que la culture du ralliement reste un pilier essentiel de l'action syndicale et croyons que la meilleure manière de la mettre en œuvre demeure, à l'aube d'une négociation, un vote de ralliement automatique aux actions lourdes, pris à l'avance par les assemblées. Lorsqu'un mandat d'arrêt de travail est obtenu et que la double majorité est constatée, le ralliement accentue la force du moyen de pression auprès de nos vis-à-vis patronaux. En 1988, l'atelier sectoriel cégep, ancêtre de l'actuel regroupement, recommandait que les syndicats procèdent de cette façon.

Nous croyons que la tradition du ralliement est assez solide à la FNEEQ, mais elle mérite certainement d'être entretenue. Lors de la tournée des syndicats (Cap sur la relève) au printemps 2007, plusieurs ont évoqué leur perception d'un certain individualisme ambiant. La culture syndicale n'est pas infuse. La vision de la solidarité dans l'action qui a été façonnée, dans les syndicats du collégial, au cours des 40 ans d'histoire de la FNEEQ, demande d'être continuellement ravivée.

Les alliances

Plus on est nombreux, plus on est fort. Voilà une vérité de La Palice, qui prend tout son sens lorsqu'il s'agit de se mesurer à un État employeur et législateur. Mais dans ce domaine aussi, les choses sont de plus en plus complexes.

Nous ne ferons pas ici l'analyse de la nouvelle configuration des forces syndicales qui se dessine en vue des prochaines négociations, car cela déborderait le cadre de notre exercice. Mais il peut être utile de relever dès maintenant quelques éléments : il reste que la question de la grève se pose toujours dans le contexte plus général d'un cadre stratégique et que la FNEEQ participe au CCSP, un acteur important dans la mise au point de ce dernier.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

L'érosion de la qualité des conditions de travail dans le secteur public et le sentiment d'un échec répété dans les tentatives d'améliorer les conditions de travail génèrent peut-être une forme de repli sectoriel dont les manifestations sont nombreuses, exacerbées dans le secteur de la santé par la saga de la loi 30. La tentation de défendre soi-même ses propres intérêts est forte.

Plusieurs signes en témoignent : la tentative de la FIIQ en 1999, le geste de la CSQ qui a quitté le Front commun en mars 2005, notre volonté d'agir pour influencer, en phase avec le monde de l'éducation, le cours de la négociation du printemps 2005, notre propre réflexe de ne pas baisser les bras au lendemain du décret et de continuer à se battre pour la tâche, l'approche intersyndicale que nous avons choisie à cet égard, et les débats qui ont cours à la CSN concernant les pôles identitaires à privilégier dans les juridictions.

Le gouvernement n'est pas en reste et tentera peut-être de jouer la carte de la négociation désynchronisée, en s'ouvrant à la volonté syndicale de revoir un régime de négociation qui, au vu du peu de résultats obtenus, apparaît à plusieurs comme devant être remis en question.

Nous avons toujours réussi à négocier au plan national les matières locales imposées dans notre convention comme du ressort local, via une table FNEEQ-Fédération des cégeps. Le nouveau partage imposé des matières locales de négociation dans la santé a ouvert une brèche dans la volonté traditionnelle du mouvement syndical de négocier l'ensemble des conventions collectives en même temps, de manière à se doter du meilleur rapport de force possible. Mais cette volonté demeure. Le Secrétariat intersyndical de la fonction publique, avec lequel il faut désormais compter et dont les composantes ont une forte saveur identitaire, tente de jouer aussi la carte de la cohésion. Dans les perspectives actuellement en discussion au CCSPP, il est déjà admis que la collaboration CSN-FTQ-SISP devra être tentée.

À plusieurs égards, les discussions sur la configuration générale de la prochaine ronde de négociation devront être faites assez tôt et nous serons peut-être appelés à nous situer rapidement, notamment sur la question de nouvelles frontières à dessiner entre la négociation centrale et la négociation sectorielle, ainsi que sur l'approche à privilégier en matière de moyens de pression lourds.

Pour une véritable stratégie d'exercice du droit de grève

Dans le secteur public, une grève demeure rarement légale bien longtemps. Pour le gouvernement, si une grève même légale dérange, elle est tôt ou tard déclarée illégale et donc passible de sanctions. La dernière négociation l'illustre clairement, et ce, même si aucune sanction consécutive à la loi 43 n'a été appliquée jusqu'à ce jour.

Dans ce dernier épisode, le mouvement de grève organisée dans le secteur public a exclu, dans les faits, la perspective de toute action perturbatrice au lendemain du décret. À partir du moment où les actions légales devenaient inacceptables pour le gouvernement, aucune action de perturbation ou de défi à la loi n'a été envisagée. Reconnaissons que peu de secteurs se proposaient à engager un tel combat et que peu de discussions stratégiques ont eu lieu sous cet angle.

Il existait pourtant une légitimité certaine à la mobilisation. Peu de temps avant le décret, on trouvait des éditorialistes qui demandaient au gouvernement de négocier et des sondages qui indiquaient une majorité dans le soutien public aux demandes des grévistes.

Au bout du compte, gageons que nos membres seront plus nombreux la prochaine fois à nous demander si la grève légale est bien utile, considérant l'issue de la dernière négociation, ou si une stratégie de 4 jours de grève légale en rotation suffira!

S'il est une conséquence des événements qui se sont produits lors de ces négociations, c'est bien celle de rendre beaucoup moins crédible le recours limité à la grève légale pour obtenir satisfaction. Et pour éviter des plans d'action alternatifs qui ont peu d'impacts et prévoir des moyens de pression qui dérangent, il faudra analyser tous les scénarios, y compris l'issue d'une action de grève légale qui ne se conclut pas par une entente, mais par un décret, l'histoire montrant amplement la vraisemblance d'un tel déroulement.

Il ne s'agit pas de jeter le blâme sur qui que ce soit. Il faut aussi rappeler que, de manière coordonnée, aucun mandat de grève ne s'était exercé dans le secteur public depuis 1989, soit depuis plus de 15 ans. Et qu'en 1999, la recherche d'un mandat de grève générale illimitée, dans le cadre d'une démarche respectueuse de toutes les lois, loi 37 et services essentiels, a connu un désaveu cuisant de la part des membres. Mais la réflexion doit tenir compte des événements connus par nos membres et des réactions qu'ils ont suscitées chez eux.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Les grèves légales à durée limitée sont-elles utiles?

Quelles leçons tirer de l'expérience de la grève de 2005, qui reposait sur l'hypothèse d'un règlement au bout d'un mandat de grève annoncée et exercée pour une durée limitée? Nous croyons que cette approche a démontré de sérieuses limites. Soit, son exercice asynchrone et orchestré a pu en accroître la visibilité. Mais annoncer à l'avance la durée limitée d'une grève et ne prévoir que l'issue négociée du règlement, c'est donner au gouvernement l'opportunité de « laisser passer » la vague et nous condamner, le cas échéant, à devoir recommencer tout le processus avec le grave handicap d'un premier échec.

On doit reconnaître que, dans le premier jour d'une grève générale illimitée, même légale, il y a plus de tension politique que dans les quatre ou cinq jours d'une grève limitée, entre autres parce que ce choix exprime la détermination des membres de vouloir agir jusqu'au règlement du conflit. Dans le cas du secteur public, la perspective qu'une grève puisse devenir illégale doit faire partie des considérations de départ.

Dans le texte qui a servi de base à une tournée des assemblées, au printemps 2007, nous avons indiqué que le mouvement syndical – et cela s'applique au regroupement cégep –, conscient des limites que pouvaient présenter l'état de la mobilisation et la fragilité conséquente à la réorganisation des syndicats dans la santé, avait peut-être espéré et cru trop vite que ce qui était possible – une grève de quelques jours – serait suffisant pour obtenir un règlement. Impossible de savoir ce qui se serait passé si le décret n'était pas arrivé. Mais on peut imaginer sans peine les questions stratégiques qui se seraient posées en janvier 2006 si le gouvernement avait choisi de laisser passer le train et d'inviter tout simplement les syndicats à venir négocier... dans le cadre immuable de madame Jérôme-Forget.

Tout cela dit, il nous semble cependant qu'il faut reconnaître que toute grève, quelle que soit sa forme, génère son lot d'effets positifs. Si on peut déplorer que les résultats la dernière fois n'ont pas été à la hauteur des attentes et si des erreurs stratégiques ont pu être commises, le mouvement syndical a tout de même démontré sa capacité de bouger dans un contexte très difficile, ce qui n'est pas à négliger; nous avons, au plan sectoriel, réussi à maintenir la négociation nationale des matières locales et la grève est venue appuyer de manière importante l'ensemble des demandes faites en table : nous croyons que c'est ce qui a pu mener aux travaux sur la profession enseignante.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Les services essentiels

De quel rapport de force dispose-t-on une fois passée une grève à durée limitée?

La question se pose d'autant plus que l'exercice du droit de grève est compliqué de manière importante par son contexte légal. Le recours obligatoire à la médiation est devenu une étape purement formelle, la nécessité d'un préavis de sept jours donne à l'employeur (États, collèges ou hôpitaux) toute la latitude de s'ajuster et de préparer leurs réactions.

La loi sur les services essentiels, que l'ADQ de Mario Dumont souhaitait d'ailleurs renforcer, constitue en elle-même un frein puissant à la grève. Dans la santé, elle impose la nécessité de maintenir 90 % des services... soit, comme le font remarquer plusieurs, davantage que ce qui est assumé pendant la période estivale! Non seulement cette situation induit-elle une disparité importante avec les autres secteurs, mais elle réduit singulièrement la portée réelle d'une grève, au point qu'on est en droit de se demander si elle n'en altère pas, de ce fait, le droit d'exercice.

Cette réalité est d'autant plus marquante que le Conseil des services essentiels est réputé, dans le milieu syndical, pour exercer son mandat de manière partielle.

La reprise du travail

Dans les cégeps, l'exercice du droit de grève est nié depuis longtemps par la reprise imposée des cours manqués. Nous avons à cet égard gagné un grief qui constitue une grande victoire. Mais nous ne sommes pas au bout de nos peines. La saga juridique est engagée par une demande de révision judiciaire par la partie patronale. Si nous obtenons une fois de plus gain de cause, cette dernière pourra encore aller en Cour suprême. Outre les efforts importants que cela impose à notre organisation syndicale, une victoire à ce dernier palier ne serait acquise que pour un seul syndicat (la Fédération des cégeps ayant refusé de faire d'Ahuntsic une cause type) et la « guérilla » pourrait se poursuivre : il nous faudra peut-être plaider de nouveau dans tous les autres syndicats ayant déposé un grief. Et ce n'est pas tout : notre cause a été gagnée parce que la partie patronale a dû reconnaître que tout le travail avait été fait : rien n'indique qu'elle ne pourrait pas, la prochaine fois, prévoir le coup d'avance et tenter de se prémunir contre de nouveaux griefs!

Cette situation porte elle aussi atteinte aux fondements du droit de grève. Elle milite également en faveur du choix d'une grève illimitée, seul cadre dans lequel existent les moyens de négocier un protocole acceptable de retour au travail.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

La peur des décrets et le défi à la loi

On peut penser que, si le gouvernement Charest a eu recours en 2005 à une loi spéciale totalement disproportionnée par rapport aux actions syndicales, il l'aurait *a fortiori* fait dans le cas d'une grève illimitée. Ce scénario, si on se fie à l'attitude des gouvernements dans les conflits de travail récents du secteur public, est le plus probable.

La menace d'un décret se pose donc d'emblée dès qu'une grève est envisagée. Quel est le sens du droit de grève si l'État peut, sous prétexte de son exercice même, légiférer pour la mettre hors la loi et régler unilatéralement du même coup, à sa faveur, les différends qu'il aurait refusé de négocier de bonne foi?

Il nous apparaît donc crucial, pour les prochaines négociations, de tirer les leçons les plus complètes des dernières et de préparer un projet de mobilisation qui puisse, par souci de transparence envers les assemblées, évoquer dès le départ et poser sans détour la question de la réaction à un décret, tout en défendant la même approche auprès de toutes les organisations du secteur public.

La mise en route d'un fonds de grève, quand ce dernier n'existe pas au local, est peut-être une avenue intéressante pour remettre ces questions à l'ordre du jour, même si elles apparaissent ne devoir nous interpeller que dans deux ou trois ans.

Conclusion

Comment le prochain gouvernement envisagera-t-il la prochaine négociation? Voudra-t-il continuer ce cynique exercice du pouvoir en répétant un coup de force, choisira-t-il la voie d'un assouplissement qui, paraissant consentir à la négociation, aboutirait en un résultat en deçà du rattrapage auquel nous avons droit, mais capable d'acheter une paix sociale? Pourrons-nous trouver un interlocuteur qui nous permettrait d'améliorer les conditions de travail des salarié-es du secteur public? Le gouvernement tentera-t-il d'éviter tout cela en désynchronisant au maximum les négociations, analysant que l'amertume générée par la loi 43 n'attend que le moment de s'exprimer avec force par un mouvement syndical excédé d'une attitude autoritaire? Une chose semble toujours assurée, c'est qu'il y aura des élections générales d'ici ce temps et que nous aurons à faire face à un nouveau gouvernement, qui devra définir alors ses orientations.

Pour préparer cette période, il importe de mener un travail de fond auprès des membres en vue de donner à l'exercice le plus complet du droit de grève toute son importance dans une stratégie gagnante de négociation dans le secteur public. La grève est un instrument incontournable de l'action syndicale. Elle ne peut être décrétée, et si nos analyses syndicales nous portent à croire que ce droit sera de nouveau bafoué par l'État-employeur, il est difficile de préparer la prochaine ronde de négociation sans se soucier à l'avance de son déroulement prévisible.

Peut-on penser, dans le contexte politique actuel, obtenir les améliorations que nous visons et qui sont tout à fait compatibles avec les intérêts de la société québécoise, sans devoir se battre pour l'obtenir? Et si on fait cette dernière analyse, ne devrait-on pas songer à préparer le terrain, en discutant dès maintenant des meilleurs moyens à prendre pour faire valoir que, si le gouvernement nous force à l'illégal pour obtenir le légitime, nous serons au rendez-vous et que c'est lui qui devra en porter la responsabilité?

Les grèves propres sont-elles encore utiles?

Annexe 1 Régime du cadre légal de la négociation et des moyens de pression

Les dispositions du Code du travail définies ou modifiées par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* encadrent la négociation et l'exercice des moyens de pression.

Négociation collective

La volonté d'affaiblir notre rapport de force en tentant de décentraliser la négociation s'est traduite dans la législation. Selon la loi, certaines dispositions de la convention doivent être négociées à l'échelle nationale, alors que d'autres sont négociées localement sans pouvoir modifier la portée d'une disposition négociée au niveau national². L'annexe A prévoit les sujets devant être négociés localement³.

Cependant, cela ne s'est jamais produit. La FNEEQ a conclu, à chaque fois, des ententes avec la Fédération des cégeps concernant l'ensemble des dispositions dites locales alors qu'elle concluait les ententes nationales avec le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Ainsi, les matières définies par la loi comme étant l'objet de stipulations négociées localement sont en pratique négociées au niveau national. Comme le prévoient les ententes « fédé-fédé », les nouvelles dispositions sont par la suite l'objet d'une recommandation aux parties locales pour être agréées et signées⁴. Une disposition n'ayant pas été modifiée conserve son effet légal même à l'expiration de la convention collective⁵.

La loi institue un comité patronal de négociation pour les collèges (CPNC)⁶. Il se compose de personnes nommées par le ministre de l'Éducation et par la Fédération des cégeps⁷. Sous l'autorité du gouvernement déléguée au ministre de l'Éducation, le CPNC requiert des mandats de négociation déterminés par le Conseil du trésor. C'est donc le Conseil du trésor qui autorise les mandats suivant les orientations du gouvernement. Il peut déléguer un observateur aux séances de négociation⁸.

² LRNSP, art. 67

³ LRNSP, art. 58 et annexe A

⁴ Convention collective FNEEQ, Préambule

⁵ LRNSP, art. 59

⁶ LRNSP, art. 30

⁷ LRNSP, art. 31

⁸ LRNSP, art. 33 et art. 42

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Les délais⁹ prévus pour commencer la négociation nationale sont, en pratique, vaguement observés.

- Le parcours des négociations nationales débute à compter du 180^e jour précédant la date d'expiration de la convention.
- 150 jours avant l'expiration de la convention, la partie syndicale doit avoir transmis ses demandes (à l'exception des salaires et des échelles).
- dans les 60 jours qui suivent la réception des demandes syndicales, la partie patronale doit avoir transmis ses contre-propositions.

La loi prévoit que les salaires et les échelles sont négociés nationalement et uniquement pour l'année au cours de laquelle une entente est intervenue¹⁰.

- Les parties se transmettent leurs propositions dans les 30 jours qui suivent la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec (auparavant l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération)¹¹.
- Le rapport est publié au plus tard le 30 novembre de chaque année et contient des comparaisons entre les catégories de salariés québécois¹².
- Chacune des deux années, suivantes à l'année de l'entente, est fixée par règlement déposé à l'Assemblée nationale par le Conseil du trésor. Les salaires et les échelles de salaire ne peuvent être inférieurs à ceux de l'année précédente¹³.
- Avant l'adoption, les parties doivent être entendues devant une commission parlementaire¹⁴.

Malgré cela, les organisations syndicales ont eu des revendications et conclu des ententes salariales concernant chacune des années de la convention collective.

Moyens de pression et grève

La grève n'est permise qu'à l'égard des sujets de négociation nationale.

- La grève concernant une matière dite *objet de stipulations négociées localement* est **interdite**¹⁵.

⁹ CT, art. 111.7, art. 111.8 par. 2 et 3

¹⁰ LRNSP, art. 52

¹¹ CT, art. 111.8 par. 4

¹² LRNSP, art. 19

¹³ LRNSP, art. 52, art. 54 et art. 55

¹⁴ LRNSP, art. 54

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

- En cas de désaccord, les parties peuvent demander au ministre du Travail de nommer un **médiateur-arbitre** pour statuer et rendre une décision qui tiendra lieu d'entente¹⁶.

La grève est interdite à l'égard de la détermination des salaires et échelles de la deuxième année de la convention collective et des années suivantes¹⁷.

Le droit de grève est astreint à des conditions préalables et à certaines règles.

- Une partie demande au ministre du Travail de nommer un médiateur¹⁸.
- À défaut d'entente dans les 60 jours, le médiateur doit remettre un rapport public¹⁹.
- Le droit de grève est acquis 20 jours après la réception du rapport du médiateur au ministre²⁰.
- La grève peut être déclarée après un préavis de 7 jours juridiques francs²¹.
- Cet avis préalable doit indiquer le moment où l'on fera la grève²².
- L'avis ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'on entendait faire la grève²³.
- Le maintien des services essentiels n'est pas requis²⁴.

Le Conseil des services essentiels

En vertu du Code du travail, le Conseil des services essentiels peut intervenir de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, enquêter sur un conflit existant ou appréhendé. Il peut faire enquête sur une grève, un ralentissement d'activité ou toutes autres actions concertées qui contreviennent à une disposition de la loi²⁵.

¹⁵ CT, art. 111.14
¹⁶ LRNSP, art. 62, art. 63, art. 64, art. 65, art. 66
¹⁷ CT, art. 111.4
¹⁸ LRNSP, art. 46
¹⁹ LRNSP, art. 47
²⁰ CT, art. 111.11 LRNSP, art. 50
²¹ CT, art. 111.11
²² CT, art. 111.11
²³ CT, art. 111.11
²⁴ CT, art. 111.0.16 et art. 111.12, LRNSP art. 1
²⁵ CT, art. 111.16

Annexe 2 Extraits des Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

Article 1 – Définition et fonction du fonds

Le fonds de défense professionnelle de la CSN est une caisse spéciale unique constituée pour les fins suivantes :

- a) venir en aide à des travailleuses, à des travailleurs et des organisations syndicales affiliées à la CSN ayant à faire face à des difficultés par suite de grève ou de lock-out ;
- b) aider financièrement des travailleuses et des travailleurs membres d'un syndicat affilié à la CSN ou en voie d'organisation par la CSN, qui sont victimes de congédiement ou de suspension pour des moyens de pression à l'occasion de l'organisation ou de la consolidation d'un syndicat ou d'une section de syndicat, ou à l'occasion d'une grève ou d'un lock-out, ou qui sont victimes de mesures disciplinaires consécutives à l'exercice de leurs fonctions syndicales et qui ont pour conséquence de diminuer la rémunération de la personne ;
- c) assumer la responsabilité financière des frais et honoraires découlant de procédures judiciaires intentées à l'occasion de grèves ou à l'occasion de lock-out et dans le cas de poursuites judiciaires consécutives à des congédiements ou suspensions pour activité syndicale au sens sus-dit ;
- d) porter assistance aux organisations syndicales de travailleuses et de travailleurs affiliées à la CSN ou en voie d'organisation par la CSN en butte à des difficultés professionnelles exceptionnelles qui ont une portée d'intérêt général.

Article 13 – Droit aux prestations

- 13.01 Le droit aux prestations est acquis le 15^e jour de la grève ou du lock-out, dans un même conflit.
- 13.02 Les jours de grève ou de lock-out peuvent être aux fins du présent article, consécutifs ou non, pour le même conflit.
- 13.03 Dans le cas des grèves ou lock-out discontinus ou sporadiques, cinq jours accumulés de perte de travail pour le même conflit équivalent, aux fins du présent article, à sept jours de grève ou de lock-out.

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Quantum des prestations de grève ou de lock-out

À compter du 31 mai 1996, les prestations sont :

- de la 3^e à la 5^e semaine : 110 \$ par semaine ;
- de la 6^e à la 15^e semaine : 140 \$ par semaine ;
- de la 16^e à la 25^e semaine : 170 \$ par semaine ;
- de la 26^e semaine à la fin : 200 \$ par semaine.

Article 19 – Règlement de participation

19.01 L'assemblée générale du syndicat doit faire des règlements sur la participation des membres aux activités de la grève ou du lock-out. Ces règlements doivent prévoir le retrait des prestations aux membres qui refusent de s'y conformer. L'assemblée générale doit veiller à ce que les membres soient avisés des règlements du FDP et des règlements de participation aux activités de la grève ou du lock-out.

19.02 Le syndicat doit faire parvenir copie de ces règlements au comité exécutif de la CSN.

Modèle de règlement suggéré aux syndicats concernant la participation des membres aux activités de la grève ou du lock-out :

ATTENDU QUE la décision de faire la grève en est une collective ;

ATTENDU la nécessité de la solidarité et de l'unité de tous ses membres ;

ATTENDU QUE tous les membres du syndicat sont directement impliqués et intéressés aux objectifs pour lesquels il y a conflit ;

CONSIDÉRANT QUE notre participation doit être basée sur la justice et l'équité ;

CONSIDÉRANT l'obligation pour le syndicat de se conformer aux *Statuts et règlements du FDP* édictés par les congrès généraux de notre mouvement ;

IL EST PROPOSÉ PAR : _____

IL EST APPUYÉ PAR : _____

LES GRÈVES PROPRES SONT-ELLES UTILES ?

Et résolu que l'assemblée générale de notre Syndicat _____ se donne les règlements de participation à la grève qui suivent :

1. Tous les membres doivent s'enregistrer sur la fiche prévue à cette fin dans les sept jours qui suivent le déclenchement de la grève ;
2. Tous les membres doivent s'inscrire sur une équipe de piquetage ou être membre d'un comité de grève ;
3. Chaque membre est tenu de faire son piquetage selon l'horaire établi par le comité responsable et/ou de participer aux travaux des comités selon le cas ;
4. Tous les membres sont tenus d'assister à l'assemblée hebdomadaire d'information ;
5. Le syndicat verra à organiser des sessions de formation syndicale auxquelles sont tenus d'assister les membres ; de telles sessions de formation tiendront lieu de piquetage pendant la journée ;
6. Tout membre qui refuse de se conformer aux règlements de participation ne pourra bénéficier des prestations de grève allouées par le FDP ;
7. L'assemblée générale est autorisée à modifier les présents règlements si la situation l'exige ;
8. Chaque membre du syndicat doit recevoir une copie écrite des présents règlements ;
9. Aucune consommation d'alcool ou de drogue illégale ne sera tolérée sur la ligne de piquetage ou au local syndical ;
10. Importance de tenir à jour la liste des membres du syndicat, c'est-à-dire ceux qui ont signé leur carte.

8. INFORMATION ET MOBILISATION

8.1. *Merci à vous* : campagne de valorisation des employées et employés des services publics³¹

Depuis le début du mois de janvier, la CSN mène une campagne publicitaire visant à valoriser le travail et l'engagement des 500 000 travailleuses et travailleurs de l'État. Nous croyons qu'à l'aube de nos prochaines négociations, cette campagne est plus que nécessaire.

L'objectif que nous visons dans cette campagne est de faire prendre conscience au grand public que les services publics auxquels ils tiennent, cela se confirme de sondage en sondage, reposent essentiellement sur un personnel dévoué et qualifié qui doit être mieux reconnu. Cela nous permettra de dresser la table en vue des prochaines négociations, où le renouvellement de la main-d'œuvre sera au cœur des enjeux.

Cette campagne ne se limitera pas à de la publicité traditionnelle. Tout au long de l'hiver et du printemps, elle se déroulera simultanément dans les médias sociaux, dans l'environnement urbain ainsi que dans les médias traditionnels. Le succès de certains volets de cette campagne reposera beaucoup sur notre capacité à y faire participer nos membres massivement.

Afin que cette campagne attire un maximum de visibilité, nous voulons impliquer activement les 170 000 membres de la CSN dans l'élaboration et le déploiement de messages, particulièrement dans les médias sociaux. Voilà pourquoi la campagne *Merci à vous* fera la tournée de nos 350 syndicats. Les membres et les usagers des établissements seront alors conviés à participer à un photomaton. Nos membres seront également appelés à partager largement les différents contenus (capsules vidéo, images, textes, liens) que nous produirons tout au long de cette campagne.

Un des volets de la campagne consistera en une « tournée photomaton ». Le plus grand nombre possible d'établissements seront visités. Les membres et les usagers seront invités à se faire prendre en photo avec un message de remerciement à l'égard de travailleuses et de travailleurs du secteur public. Cela peut être leur collègue de travail comme d'autres salarié-es de l'État qu'ils croisent au quotidien, dans leur vie personnelle (par exemple, l'enseignante de

³¹ Texte de présentation de la campagne par la CSN

leur enfant ou le concierge de son école, l'infirmière qui était auprès de vous le jour de votre accouchement, etc.).

Ils pourront partager cette photo immédiatement dans les réseaux sociaux avec le mot clic #merciàvous. Ils seront invités à partager également celles de leurs collègues ultérieurement à l'aide de leur compte personnel dans les médias sociaux. L'infrastructure nécessaire à cette opération ainsi que le soutien technique sont pris en charge par la CSN.

8.2. La mobilisation

*Si vis pacem, para bellum*³²

Négociation va de pair avec mobilisation. La mobilisation, étymologiquement, désigne la capacité à se mouvoir³³, donc à bouger, à réagir. Si ce mot a d'abord été utilisé dans un contexte guerrier³⁴, le monde syndical – entre autres – l'a depuis adapté à des réalités moins belliqueuses. Il n'en reste pas moins que la mobilisation se bâtit autour d'une position commune à un groupe, position à défendre, position parfois en réaction à une attaque. Et si les canons ne sont pas ici de mise, on peut tout de même dire que les « troupes » syndicales, pour faire valoir leur point de vue, ne peuvent rester immobiles et doivent « bouger ».

Dans cette métaphore guerrière, il convient de souligner le rôle de nos officiers de liaison : les représentantes et les représentants au regroupement (RAR). Sans ces personnes, la mobilisation ne peut se mettre en marche, en « mouvement ». Sans elles, toute l'opération pourrait se révéler inefficace. Comment, en effet, le comité de stratégie peut-il diriger l'action s'il ne connaît pas l'état des troupes? On l'a dit plus tôt : la personne déléguée au regroupement joue deux rôles à titre de RAR et ce double rôle est aussi lié à la mobilisation. D'une part, il doit constater l'état de la mobilisation des troupes dans son syndicat et en informer le regroupement; d'autre part, il doit retransmettre à ses troupes les décisions prises par le regroupement. C'est grâce à ce travail que le comité de négociation et de mobilisation pourra atteindre un niveau optimal de cohésion sur le plan de la mobilisation, comme l'ont souhaité les membres lorsqu'ils ont adopté la recommandation suivante, tirée du *Bilan de la négociation 2009 – 2011* :

« Que le regroupement cégep se penche sur la pertinence de mettre sur pied, en appui au comité de négociation et de mobilisation, une structure qui permettrait aux RLI et aux RLA des syndicats locaux de développer une meilleure cohésion sur le plan de la mobilisation. » (page 61)

³² Qui veut la paix prépare la guerre

³³ Mobilisation (mobiliser, mobile), de *mobilis* (latin) « qui se meut »

³⁴ *Robert* : « COUR. Opération qui a pour but de mettre une armée, une troupe sur le pied de guerre. »

Par ailleurs, cette exigence de cohésion du regroupement se concrétisera également par l'adhésion la plus large possible des syndicats aux actions adoptées en regroupement. Les actions votées doivent être entreprises par le plus grand nombre possible, sinon la totalité des syndicats; dans le cas contraire, elles perdent de leur force, leur impact se dilue. Des moyens lourds et apparemment vigoureux peuvent se révéler inefficaces s'ils ne sont mis en application que dans quelques syndicats. À l'opposé, des actions qui paraissent toutes simples peuvent s'avérer extrêmement efficaces si nos vis-à-vis sentent qu'elles font l'unanimité dans notre camp. Si la partie patronale perçoit une bonne cohésion dès les premières actions, cela améliorera sans doute notre rapport de force et pourrait faire en sorte que nous n'ayons pas à entreprendre des actions trop lourdes pour obtenir gain de cause.

D'autre part, si la représentante ou le représentant au regroupement se révèle un acteur indispensable en vue de la cohésion de la mobilisation, les assemblées, les RELAIS et les RESO, les comités exécutifs élargis ainsi que les comités de mobilisation des syndicats ont également un rôle important à jouer en vue d'une mobilisation efficace qui mènera le regroupement à adopter les plans d'action les mieux adaptés aux circonstances à tout moment lors de la négociation.

Chaîne de communication

En vue de faciliter la mobilisation des troupes pour la mise en œuvre d'une action déterminée, chaque syndicat sera bientôt invité à nommer une représentante ou un représentant que le comité de négociation pourra contacter en tout temps. Cette demande sera faite officiellement lors d'un prochain regroupement.

À vos marques, soyez prêts... bougez!

8.3. Communication et médias de masse

Plan de la présentation

L'objectif de la présentation est de donner les bases théoriques nécessaires afin de comprendre le fonctionnement des médias de masse. Il sera aussi question des différents moyens afin de « rendre public » de l'information dans un contexte de contestation sociale.

- ❖ Pourquoi rendre public ?
 - Est-ce que ça vaut vraiment la peine?
 - Quel est l'objectif de la sortie médiatique?
 - Comment prendre en compte des différents acteurs afin d'être en mesure d'évaluer le résultat?
 - Et l'opinion publique ?
- ❖ Comment rendre public ?
 - Les médias par l'action : l'événement et le pseudo-événement
 - Les médias par l'information (*leverage*) :
 - La fuite
 - La conférence de presse et le communiqué
 - Le point de presse et le *scrum*
 - L'exclusivité
 - Les bonnes relations

Pour aller un peu plus loin

BENNETT, W. Lance. *News : The Politics of Illusion*, 7^e édition, Longman, 2006, 305 pages.

BERNAYS, Edward. *Propaganda*. Montréal, Lux éditeur, 2008, 164 pages.

POIRIER ST-PIERRE, Renaud et Philippe ÉTHIER. « Les médias de masse », dans *De l'école à la rue; les coulisses de la grève étudiante*. Montréal, Écosociété, « Actuels », 2013, 224 pages.

TREMBLAY-PÉPIN, Simon. *Illusions; petit manuel des critiques des médias*. Montréal, Lux éditeurs, 2013, 150 pages.