



Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (CSQ)

Bilan de la négociation 2015

Juin 2017

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
1. Le contexte.....	4
2. La préparation des demandes syndicales.....	7
3. La création de l'ASPPC	9
4. Le déroulement de la négociation à la table sectorielle.....	11
5. Le bilan de l'ASPPC.....	15
6. L'information.....	19
7. La consultation et la prise de décision.....	22
8. La mobilisation	23
9. La coordination CSQ.....	25
10. L'évaluation du règlement	26
10.1 Règlement sectoriel.....	26
10.2 Négociation intersectorielle	31
CONCLUSION.....	34
Les recommandations.....	35
ANNEXES	39

INTRODUCTION

Brosser un bilan critique et juste d'une ronde de négociation est un exercice de préparation de la prochaine négociation. Avant d'adopter des orientations devant guider la FEC-CSQ lors de la négociation 2020, le Bureau exécutif souhaite que le Conseil général s'entende sur une vision partagée de la ronde de négociation s'étant terminée au printemps 2016. Ce bilan présente le contexte dans lequel s'est déroulée la négociation, se base sur les faits qui ont marqué la négociation à partir de la préparation des demandes jusqu'au règlement final et la signature de la convention collective et évalue tant le processus y ayant conduit que les résultats obtenus. Pour préparer ce bilan, le sous-comité du Bureau exécutif¹ a d'abord consulté, à l'automne 2016, les membres des syndicats ainsi que les membres des bureaux exécutifs afin de recueillir leur point de vue.

Les membres des syndicats ont été consultés via un questionnaire en ligne acheminé électroniquement à chacun d'eux par l'intermédiaire de leur syndicat, comportant des questions à choix multiples ainsi que des questions ouvertes. 289 membres de la FEC-CSQ ont répondu à ce questionnaire, dans une proportion à peu près égale d'hommes et de femmes. La part de répondantes et des répondants issue de chacun des syndicats a été assez proportionnelle à leur poids relatif à la FEC-CSQ. La grande majorité de ces personnes détenait un statut permanent (70 %), 16 % un statut de précaire à temps complet et 10 % une charge à temps partiel au régulier. Comme trop souvent, on a pu remarquer une préoccupante sous-représentation des professeures et professeurs précaires, en particulier à la formation continue qui ne représente que 3 % des répondantes et des répondants.

Parallèlement, un second questionnaire a été conçu, s'adressant cette fois aux bureaux exécutifs des syndicats et aux personnes ayant joué des rôles plus centraux durant la négociation (RAM, membres des conseils syndicaux, etc.). Les questions y étaient toutes ouvertes et un seul questionnaire a été complété par chacun des syndicats. L'analyse des réponses a permis de dégager et de regrouper, dans une démarche quelque peu « intuitive », les idées similaires quasi consensuelles et les éléments au moins un peu récurrents. Les membres du comité du bilan ont validé de façon croisée leur lecture respective de façon à s'assurer qu'aucune idée importante n'ait été mise de côté.

Les résultats de ces deux consultations ont été présentés au Conseil général de la FEC-CSQ en février 2017 et les personnes présentes ont pour l'essentiel validé le travail du comité. Quelques commentaires additionnels ont été formulés lors d'un travail en ateliers, commentaires dont tient compte le présent bilan.

Les membres du comité de négociation de la FEC-CSQ ont par ailleurs été consultés en janvier 2017². Au cœur de la négociation 2015, ces personnes ont été des acteurs essentiels du processus et il était important de tenir compte de leur analyse critique afin d'espérer solutionner en 2020 les problèmes qu'ils ont vécus ou dont ils ont été témoins. Les commentaires du personnel de la FEC ont également été sollicités.

¹ Ce comité était composé de Sébastien Paradis, Éric Denis et Silvie Lemelin, tous trois à la vice-présidence de la FEC.

² Il s'agit de Pierre Girouard, alors président de la FEC et membre d'office du comité de négociation, de Louis-Philippe Paulet, porte-parole pour la FEC-CSQ, ainsi que de Frances Dionne, Sébastien Paradis et Éric Denis.

Enfin, le Comité de la condition des femmes a adopté, à sa réunion du 7 avril 2017, son propre bilan de négociation et ses recommandations ont été intégrées au bilan de la Fédération.

Les recommandations qu'on retrouve à la fin du bilan émanent des suggestions de tous les groupes ayant pris part à la consultation. Une première version du bilan a été soumise au Bureau exécutif de la FEC en mars et avril 2017, puis a été acheminée le 1^{er} mai à tous les syndicats, aux ex-membres du Bureau exécutif de la FEC et du Comité de négociation. Des corrections mineures au texte et quelques nouveaux amendements ont été formulés et acheminés au comité du bilan. Le bilan a enfin été présenté au Conseil général des 1^{er} et 2 juin 2017. Quelques amendements y ont encore été apportés et c'est à l'unanimité que le bilan final, que voici, a été adopté par les déléguées et délégués au Conseil général de la Fédération.

1. Le contexte

Conjoncture politique

Pour saisir le contexte dans lequel cette négociation s'est déroulée, il est nécessaire de rappeler le paysage politique qui se dessinait alors.

La négociation a débuté alors que le gouvernement fraîchement élu de Philippe Couillard s'attaquait à « l'assainissement » des finances publiques et au retour à l'équilibre budgétaire avec une conviction inquiétante. Bien que les libéraux, dans une lutte sémantique avec l'opposition, refusaient de parler d'austérité, les compressions se sont multipliées dans tous les ministères et réseaux. La santé et l'éducation n'y ont pas échappé, ni les groupes communautaires. Le Conseil du trésor a annoncé rapidement, au début de la négociation, que les conventions collectives devraient se signer « à coût nul ».

Conjoncture en relations de travail

En matière de relations de travail, il est utile ici de remonter à la signature de la convention collective 2010-2015 pour situer le contexte dans lequel les demandes de la dernière négociation ont été préparées. Le bilan de la négociation 2010-2015 avait permis de tirer quelques constats qui ont également influencé la lecture fédérative du cadre stratégique.

Premièrement, cette négociation 2010-2015 avait permis d'obtenir un gain historique quant à la réduction de la charge d'enseignement, par une injection progressive dans la masse salariale d'environ 400 ETC sur la durée de la convention. En effet, le rapport paritaire sur la profession enseignante avait donné des munitions très concrètes pour démontrer en quoi la tâche des enseignantes et enseignants s'était transformée et alourdie depuis la réforme Robillard.

Deuxièmement, la stratégie alors choisie consistait à mettre de l'avant des revendications restreintes en nombre, tant au palier intersectoriel qu'au palier sectoriel, afin de concentrer les discussions sur l'essentiel et de se donner de meilleures chances de réussite. La FEC avait, depuis 2005, mis de l'avant une approche qui s'appuyait sur l'atteinte d'objectifs réalistes et atteignables, plutôt que sur la revendication de très nombreuses

demandes précises, ce qui assurait une plus grande souplesse et une plus grande implication des syndicats dans la recherche de moyens pour les atteindre. Cette approche avait été évaluée comme stratégiquement payante en 2010.

Troisièmement, plusieurs dossiers importants qui n'avaient pas été réglés par la négociation 2010-2015 ont été confiés à des comités de travail nationaux. Les sujets ainsi « déportés » hors de la négociation portaient sur le mode de financement, la population étudiante ayant des besoins particuliers (EBP, aujourd'hui rebaptisés EESH), la formation continue, les soins infirmiers, la reconnaissance des équivalences de cours (REC) et la reconnaissance des acquis et compétences (RAC). Le dossier de soins infirmiers a connu un véritable dénouement avec l'injection de ressources sous forme de CI pour l'accompagnement. Le travail paritaire sur les EBP a conduit à la production d'un rapport étoffé et éclairant, mais n'apportant pas de solutions concrètes aux problèmes identifiés. Les autres dossiers ne se sont tout simplement pas réglés. Ces mandats « interrondes » constituaient une expérience que les membres de la FEC souhaitaient ne pas voir se répéter : même si les travaux de ces comités ont été utiles, les résultats ont été pour le moins mitigés.

L'autre dossier de relations de travail qui a fortement occupé l'interronde de négociation portait sur les travaux de relativités salariales. Ces travaux, qui découlaient d'une entente entre les parties nationales visant à appliquer les outils développés dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale aux groupes mixtes (qui ne sont pas à prédominance féminine) devaient essentiellement être de nature technique. La volonté syndicale, dès le départ, était de garder ces travaux indépendants de la négociation, de façon à éviter qu'un règlement en relativités puisse être interprété par le gouvernement comme une augmentation salariale résultant de la négociation. Les travaux se sont étirés sur plusieurs années, à un point tel qu'il est devenu évident qu'ils allaient finir par chevaucher la ronde de négociation.

Cependant, à mesure que les travaux de relativités salariales avançaient, un risque a été identifié par les représentantes et représentants de la FEC-CSQ et de la FNEEQ-CSN. Si ces travaux devaient conduire à une augmentation salariale dans l'échelle « formelle » comme cela avait déjà été le cas lors de l'application de la clause remorque pour l'équité salariale, alors les échelons 18, 19 et 20 pourraient être amenés à disparaître, « avalés » par les augmentations ne s'appliquant qu'aux échelons inférieurs ou égaux à 17. Les parties syndicales ont réussi à imposer ce constat aux représentantes et représentants du Conseil du trésor. Ceux-ci ont accepté de participer à quelques rencontres (automne 2013 — printemps 2014) visant à trouver une solution permettant de rétablir, ou au moins de maintenir, ce qu'il était convenu d'appeler les interéchelons maîtrise-doctorat. Ces travaux ont cependant avorté, ce qui renvoyait en négociation la recherche d'une solution.

Autre dossier majeur « interrondes » : le déclin de la population étudiante a continué à exercer de la pression sur de nombreux cégeps et programmes, et ce, particulièrement en région. La FEC a été extrêmement active dans ce dossier, qui a culminé avec le Colloque sur le développement des cégeps en région intitulé *Le Québec, fort d'un réseau collégial dans toutes les régions* tenu à Jonquière en avril 2013. Ce sommet réunissait des représentantes et représentants de la Fédération des cégeps, du ministère de l'Enseignement supérieur et des différents corps d'emplois du collégial, dont la FNEEQ et la FEC, pour discuter des meilleures façons de donner aux cégeps en région les moyens de jouer pleinement leur rôle. Porteur de plusieurs espoirs, ce sommet aura eu un effet sur le « chantier » confié à Guy Demers à la suite du Sommet sur l'enseignement supérieur visant à :

« produire un rapport faisant des recommandations sur le déploiement de l'offre de formation collégiale au Québec, la définition des créneaux régionaux de formation et l'optimisation de l'offre de formation continue en vue de favoriser :

- *l'accès à la formation collégiale partout au Québec ;*
- *une complémentarité de l'offre de formation dans les régions ;*
- *la viabilité des programmes en région. »*

La publication du rapport Demers en octobre 2014 a ébranlé le monde collégial en mettant sur la table une série de questions, portant notamment sur la formation générale, qui dépassaient largement le mandat du chantier. Bien que le rapport ait intégré une part des propositions de la FEC, notamment sur la mobilité étudiante, il a également mis en évidence la nécessité de prioriser en négociation des demandes relatives aux cégeps en région et à la formation à distance.

Conjoncture en enseignement collégial

Durant la période 2010-2015, les collèges ont continué de se transformer alors que les tendances observées au cours des années précédentes s'accroissaient.

- Le renouvellement massif du corps professoral s'est poursuivi, maintenant la pression sur les équipes en place pour l'accueil et l'intégration des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.
- Le développement technologique s'est accéléré dans les cégeps, particulièrement la formation à distance, dont l'offre explose littéralement, surtout dans les cégeps de l'Est.
- Le nombre d'étudiantes et étudiants aux besoins particuliers (EBP) ou en situation de handicap (EESH) s'est accru à un rythme très élevé. Rappelons que le rapport paritaire du Comité national de rencontre (CNR), qui avait présenté un portrait précis de la situation, n'avait pas permis à la FEC d'identifier de pistes de solution claires à revendiquer en négociation.

Conjoncture syndicale

Très tôt dans le processus de préparation de la négociation, le CG de la FEC-CSQ s'est donné pour mandat d'approcher la FNEEQ-CSN afin d'évaluer la possibilité de créer une alliance en vue de conduire une négociation conjointe ou très étroitement coordonnée (CG-FEC, 10 octobre 2014).

Les rencontres avec les représentantes et représentants politiques de cette fédération, malgré un démarrage assez frileux, ont finalement porté fruit. Des échanges plus techniques ont eu lieu entre les membres des deux comités de négociation afin de convenir d'un protocole régissant le fonctionnement de cette nouvelle alliance en septembre et octobre 2014. Compte tenu de l'échéancier serré prévu pour le dépôt des demandes, au même moment se tenaient en parallèle des discussions en vue de préparer un cahier de demandes harmonisées (voir ci-après la section : *Fusion des cahiers de demandes FEC-FNEEQ*).

2. La préparation des demandes syndicales

La préparation de la demande syndicale sectorielle pour la négociation 2015 a impliqué deux processus. Le premier processus a conduit à la préparation complète d'un cahier de demandes sectorielles FEC-CSQ, alors que le second visait à fusionner le cahier de la FEC avec celui de la FNEEQ après la formation de l'Alliance des syndicats des professeures et professeurs de cégep (ASPPC).

Préparation du cahier de demandes sectorielles FEC-CSQ

La préparation de la négociation est un processus qui s'est enclenché formellement à l'automne 2013 alors que le Bureau exécutif préparait d'une part l'élection des membres du comité de négociation qui a eu lieu au CG de la FEC-CSQ du 21 novembre 2013 et, d'autre part, une première phase de consultation des membres afin de jeter les bases du cahier de demandes syndicales. Les propositions soumises à toutes les assemblées générales des syndicats de la FEC-CSQ ont été construites à partir du bilan de la négociation 2010, des résolutions adoptées au XX^e congrès de la FEC (juin 2013) et des travaux des différents comités de la FEC (CIFAC et Comité de la condition des femmes). Les résultats des travaux des comités paritaires nationaux (Comité consultatif sur la tâche et Comité national de rencontre) ont apporté un éclairage particulièrement important sur les thèmes des EBP et de la formation à distance. Cette première phase de consultation a eu lieu en novembre et décembre 2013. Plusieurs constats s'en sont dégagés :

- La stratégie consistant à formuler des demandes limitées, ciblées et thématiques suscitait l'adhésion d'une large majorité de membres.
- L'appétit pour un règlement salarial plus satisfaisant que la dernière fois paraissait très grand, quitte à ce que nous soyons moins gourmands en matières sectorielles.
- Les thèmes les plus « chauds » en matières sectorielles concernaient surtout les EBP (EESH), la formation continue, la formation à distance, ainsi que la tâche et la précarité.
- Une liste assez longue de demandes plus détaillées est apparue à cette étape.

Sur ces bases, le comité de négociation a rédigé un premier cahier de demandes afin de le soumettre aux assemblées générales au cours d'une deuxième phase de consultation. La Fédération voulait d'une part mesurer le niveau d'adhésion et, d'autre part, permettre qu'y soient apportées les dernières modifications avant le dépôt à la partie patronale prévu pour le mois d'octobre 2014.

Cette deuxième phase s'est déroulée en avril et mai 2014 et s'est conclue sur les constats suivants. D'abord, les modalités de négociation proposées dans le cahier semblaient acceptées par l'ensemble des assemblées, et ce, autant en ce qui a trait à la forme « thématique » de la demande qu'à l'intérêt à travailler étroitement avec nos collègues de la FNEEQ, dans la mesure, évidemment, où l'intérêt était mutuel.

Quant au contenu de la demande, la seconde tournée a permis de valider l'organisation générale de la demande ainsi que le choix des grands thèmes. La Fédération a pris connaissance de commentaires de plusieurs natures : validation, ajouts, suggestions, priorisation, amendements, bonifications en tous genres. En plus d'un certain nombre de demandes plus « périphériques », trois thèmes principaux s'en sont dégagés :

- 1) Tâche et amélioration des conditions d'exercice
- 2) Valorisation de la profession et appartenance à l'enseignement supérieur
- 3) Consolidation du réseau collégial

À la rentrée d'automne 2014, le comité de négociation a rédigé une version qui se voulait « finale » du cahier de préparation, alors qu'en parallèle se déroulaient des rencontres avec les représentants de la FNEEQ en vue de la formation d'une alliance de négociation. Le temps pressait, car, selon la loi 37, les demandes devaient être déposées au Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) en octobre 2014. Pour éviter de se retrouver sans cahier de demandes adopté, le Conseil général de la FEC a adopté son propre cahier de demandes le 10 octobre 2014, sous réserve de la formation d'une alliance FEC-FNEEQ, ce qui n'a pas tardé.

Fusion des cahiers de demandes FEC-FNEEQ

En effet, les pourparlers entre les deux organisations ont abouti et l'alliance s'est concrétisée deux semaines plus tard, lors d'une première rencontre qui s'est tenue le 24 octobre 2014. Pour la première fois de l'histoire des cégeps, tous les professeurs et professeures négocieraient à une seule et même table.

La première décision de cette nouvelle alliance, nommée Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (ASPPC), a été d'adopter un cahier de demandes « harmonisées ». Ce cahier, fruit de négociations assez ardues entre les membres des comités de négociation des deux fédérations au cours des deux mois précédant la création de l'ASPPC, présentait quelques différences avec celui adopté par la FEC-CSQ.

D'abord, les demandes ont été regroupées en 5 thèmes, mais déclinées de façon assez précise. L'idée de demandes thématiques larges est disparue au profit d'un modèle de cahier de demandes plus traditionnel. Le cahier qui a finalement été déposé au CPNC le 30 octobre 2014 était structuré comme suit :

- Thème 1 — Précarité
- Thème 2 — Tâche et organisation du travail
- Thème 3 — Rémunération et appartenance à l'enseignement supérieur
- Thème 4 — Consolidation du réseau
- Thème 5 — Autres demandes relatives à l'organisation du travail
- Demandes relatives à la convention collective de la FEC
- Demandes relatives à la convention collective de la FNEEQ

Les discussions qui ont entouré sa préparation ont mis en évidence d'une part que les deux fédérations partageaient un bon nombre de priorités, mais, d'autre part, qu'il y avait divergence quant à l'importance à accorder à certains thèmes. Ainsi, la FNEEQ accordait un très haut degré d'importance à un rapprochement des professeures et professeurs de la formation continue, mais ne semblait pas se préoccuper de la formation à distance et des cégeps de région autant que semblaient le vouloir les membres de la FEC. Comme nous le verrons plus loin, ces divergences de priorisation sont réapparues dans les derniers jours de la négociation.

Bilan des exécutifs

Les bureaux exécutifs des syndicats affiliés ont estimé que l'exercice de consultation préparatoire à la négociation a été bien mené, avec ouverture. La présence des membres du Bureau exécutif de la FEC ou du comité de négociation dans les assemblées générales a été appréciée.

Un peu de mécontentement s'est manifesté autour de la transition d'un cahier de demandes thématiques vers un cahier d'alliance comportant des demandes spécifiques. Il aurait été préférable d'avoir conclu l'alliance avant de préparer les demandes. Les membres de la FEC ont également souligné ce point dans leur évaluation de l'ASPPC.

L'évaluation s'est polarisée sur la stratégie de négociation à thématiques larges ou par demandes spécifiques. Même si les thèmes reflétaient bien les priorités des membres et si l'approche thématique a permis aux membres de mieux s'approprier les demandes, elle a nui à l'impression de « contrôle » de la négociation par les membres et a rendu la hiérarchisation plus difficile. On a aussi suggéré de chiffrer les demandes dès l'étape de préparation du cahier.

Bilan du comité de négociation

Le comité de négociation a jugé que la FEC aurait pu, dès les débuts de l'alliance, mieux faire comprendre à la FNEEQ comme à la partie patronale son approche non traditionnelle de négociation par objectifs qui, sans être dénuée de mérites, nécessite plus de pédagogie. La FEC aurait aussi pu exercer davantage son leadership pour tenter de la faire partager par la FNEEQ. Le conflit de visions quant à la stratégie à adopter a entraîné d'interminables débats et un certain malaise à chaque fois qu'était retiré du cahier ce qui était considéré comme une demande pour la FNEEQ et un moyen pour la FEC. En effet, s'il est rare (mais pas impossible) qu'une demande spécifique à une fédération aille à l'encontre des objectifs de l'autre fédération, les difficultés d'harmonisation résident dans la priorisation à donner aux différentes demandes. Il est toujours plus facile de ne pas retenir une demande au départ que de devoir défendre et arbitrer son importance ou de devoir l'abandonner en cours de négociation.

Le comité de négociation a de plus noté que la suggestion à l'effet de chiffrer les demandes dès le départ est incompatible avec l'approche par objectifs et aurait pour effet de ramener la FEC dans une approche traditionnelle.

Pour ces raisons, le prochain projet d'alliance, le cas échéant, devrait être précédé d'une réflexion et d'une discussion FEC-FNEEQ sur la stratégie à adopter pour la conduite de la négociation.

3. La création de l'ASPPC

Comme on vient de le voir, pour la première fois de leur histoire, les professeures et professeurs de cégep ont fait le choix de négocier à une seule et même table.

Le fonctionnement de l'ASPPC a été déterminé (ou plus précisément âprement négocié) par les représentantes et représentants des deux fédérations en septembre et octobre 2014. L'échéancier serré de la loi 37 a même contraint quelques membres du comité de négociation à préparer une première mouture d'un cahier de demandes fusionné avant même que le protocole de négociation ne soit conclu.

Lors de la première approche que les représentants FEC ont tentée auprès de leurs homologues FNEEQ au printemps 2014, trois scénarios d'alliance ont été proposés à la FNEEQ :

- 1) Une alliance qui pourrait se limiter à une instance commune de coordination de la négociation regroupant les membres des exécutifs des deux fédérations.
- 2) Une alliance qui pourrait se limiter à une instance commune de coordination de la négociation regroupant les membres des exécutifs des deux fédérations et à la mise en place d'un comité de négociation commun sur la tâche et les interéchelons.
- 3) Une alliance plus fusionnelle qui comporterait un comité de coordination de la négociation FEC-FNEEQ et une instance commune large de négociation qui accorde une représentation au prorata des membres à chaque syndicat de la FEC et de la FNEEQ.

La stratégie derrière ces multiples propositions était de démontrer à la FNEEQ un degré d'ouverture suffisant pour les convaincre d'adhérer au projet, alors que leurs premières réactions étaient plutôt frileuses, au nom de quelques susceptibilités historiques qui n'ont jamais été explicitées.

Le seul scénario acceptable pour la FNEEQ était le troisième, le plus « fusionnel ». Son principal objectif paraissait consister à éviter que la FEC puisse signer une entente distincte ce qui, à son avis, empêche traditionnellement la FNEEQ de continuer à négocier et de réaliser tous les gains que sa mobilisation (de son point de vue plus musclée que celle de la FEC) devrait lui permettre. C'est donc sur la base du troisième scénario que des pourparlers ont été amorcés et ont conduit à un protocole présentant dans les grandes lignes les éléments suivants :

- 1) Une table de négociation sectorielle commune et une fusion des comités de négociation de chacune des organisations, ce qui impliquait évidemment le dépôt d'un seul cahier de demandes harmonisé. Son porte-parole officiel était le porte-parole FNEEQ, qui est toujours un conseiller de la CSN. Ce point n'était absolument pas négociable pour la FNEEQ. Le porte-parole FEC conservait un rôle de lien entre le porte-parole officiel et la FEC. Ce point du protocole aurait pu être très problématique compte tenu des façons de faire du premier porte-parole de la FNEEQ. Cependant, l'arrivée très tôt au début de la négociation de Yannick Charbonneau, qui incarnait mieux l'esprit fusionné et consensuel de comité de négociation, a en quelque sorte sauvé la mise. Les prises de décisions au comité de négociation reposaient sur un consensus. En l'absence de consensus, les décisions étaient soumises au comité stratégique.
- 2) La création d'une instance commune qui est la seule instance de recommandation aux syndicats affiliés aux deux fédérations. Cette instance était la seule à pouvoir traiter de questions relatives à la négociation. Des discussions en parallèle dans les instances de chaque fédération étaient conséquemment interdites. Cependant, en matière de vote de grève et d'adoption de la convention collective, les décisions ont été prises selon les mécanismes prévus aux statuts de chacune des

fédérations. Le nombre de déléguées et de délégués qui composait l'instance était proportionnel au nombre de cotisants de chacun des cégeps. Le résultat était qu'environ 84 % des personnes déléguées étaient issues de syndicats FNEEQ. Les décisions générales se prenaient à la double majorité simple (syndicats/déléguées et délégués). Le négociateur FNEEQ, un conseiller de la CSN, a tenu à tout prix à ce que ce soit les règles de fonctionnement CSN qui s'appliquent à l'instance. Autre point qui a échoué durant les discussions, mais cette fois la FNEEQ s'est rendue à nos arguments, l'instance devait être présidée par une personne indépendante des deux organisations, et non par le ou la présidente d'une des deux fédérations.

- 3) Un comité stratégique a également été créé, notamment pour préparer l'instance commune et prendre quelques décisions stratégiques, telles que la pertinence d'interventions politiques. Ce comité était composé de 23 membres (8 FEC et 15 FNEEQ), nombre très élevé qui a fortement ralenti son fonctionnement.
- 4) En plus du comité stratégique, un comité stratégique restreint a également été formé, composé des présidences, vice-présidences et porte-paroles à la négociation de chacune des fédérations. Son mandat était de dénouer les impasses qui pourraient survenir au comité de stratégie.

4. Le déroulement de la négociation à la table sectorielle

La négociation a officiellement débuté avec le dépôt des demandes syndicales le 30 octobre 2014, dans les délais prévus par la loi (soit au cours du 5^e mois précédent l'expiration des conventions collectives). À l'occasion du dépôt, l'ASPPC, par le biais de son porte-parole d'alors, Pierre Gauthier, a indiqué qu'elle souhaitait arriver à une entente négociée et satisfaisante, issue de réels débats de fond et qui présente des solutions concrètes. L'ASPPC a également affirmé clairement qu'elle s'inscrivait en faux contre le discours de l'austérité, qui est un choix politique et non une fatalité.

Le 17 décembre, le CPNC a déposé ses demandes sectorielles patronales issues d'une consultation des directions locales des cégeps, lui aussi dans le respect des délais prescrits. Comme lors des précédentes rondes de négociation, les matières locales et nationales ont été négociées à la même table. Guy Papillon, alors porte-parole du CPNC, a indiqué d'entrée de jeu que la partie patronale comptait privilégier l'approche d'une « négociation raisonnée », visant la recherche de solutions à des problématiques convenues. Il a rappelé que la négociation se ferait dans un contexte budgétaire difficile et dans la perspective des baisses démographiques de 11 % appréhendées d'ici 2020 et qui, selon la partie patronale, pourraient éventuellement affecter la mission des cégeps. Par ailleurs, s'inspirant du rapport Demers, le CPNC a mentionné que la poursuite de la mission des cégeps passerait par plus de souplesse dans les conventions collectives. Dès la présentation des demandes, il était évident que l'orientation patronale était diamétralement opposée à celle de l'ASPPC : la grande majorité des demandes patronales étaient des réponses directes et en contradiction à nos demandes. De plus, comme à la plupart des autres tables sectorielles, on constatait des attaques majeures à la sécurité d'emploi et aux prérogatives syndicales, deux thèmes sur lesquels la partie patronale allait insister énormément durant presque toute la négociation. Touchant plus spécifiquement le personnel enseignant des cégeps, de nombreuses

demandes patronales s'en prenaient directement à plusieurs facettes de l'autonomie professionnelle, que l'ASPPC voulait au contraire renforcer et même élargir.

Les premières rencontres tenues à la session d'hiver 2015 ont permis de discuter, à défaut d'en convenir, de la façon de travailler, de la méthodologie de la négociation et du protocole de négociation. Les deux journées de négociation des 5 et 6 février 2015 laissaient croire que la partie patronale était sérieuse dans la recherche d'un règlement satisfaisant. Cependant, les choses ont basculé à l'échéance des conventions collectives, soulignée par des lignes de piquetage des professeuses et professeurs devant leur cégep. Malgré une campagne de sensibilisation par l'envoi de lettres aux directions des cégeps, la partie patronale s'est enfermée, jusqu'en juin 2015, dans des rondes successives d'éclaircissements des demandes respectives, en multipliant les questions futiles et les redites. De plus, les discussions sur la « méthodologie » de la négociation, particulièrement sensibles pour Yannick Charbonneau, le nouveau porte-parole syndical, se sont poursuivies et ont contribué à miner le climat déjà stérile à la table. En parallèle à ces rencontres, de nombreuses actions de mobilisation étaient organisées dans les cégeps afin de dénoncer les politiques « austéritaires » du gouvernement et leurs effets sur les étudiantes et étudiants.

En dépit des 27 rencontres de table qui ont eu lieu à l'hiver 2015, tout ce que la partie patronale a alors proposé était une dixième ronde de clarification des demandes respectives. Pour révéler l'attitude patronale, le comité stratégique de l'ASPPC a décidé, pour la première fois dans l'histoire des négociations du secteur public, de demander la conciliation prévue par le Code du travail. À partir du 4 juin, les travaux se sont déplacés dans les locaux du ministère du Travail et c'est Mme Louise Létourneau qui a agi à titre de conciliatrice et de médiatrice dans le dossier. En dépit de la déclaration de Martin Coiteux, alors président du Conseil du trésor, selon laquelle il n'y aurait « pas de vacances pour la négociation », l'ASPPC a constaté encore une fois que le gouvernement ne semblait pas avoir confié de mandats clairs aux comités patronaux de négociation puisque les discussions piétinaient encore : la partie syndicale devait réexpliquer des demandes qui avaient déjà fait l'objet de présentation et se butait à des demandes techniques périphériques qui freinaient les discussions sur les enjeux mêmes de la négociation. Quelques pistes de solution ont néanmoins été identifiées de façon exploratoire, sur des sujets à faible incidence monétaire, notamment autour de l'offre générale de service. De plus, la partie patronale a annoncé en juillet qu'elle retirait une quinzaine de demandes du document qu'elle venait à peine de déposer le 10 juin. Ce geste de la partie patronale semblait s'inscrire dans un mouvement coordonné de retrait de demandes aux tables sectorielles. Cependant, contrairement aux autres tables sectorielles où des demandes patronales relatives à la sécurité d'emploi et aux assurances ont été retirées, il n'en était rien à la table de l'ASPPC, fait étonnant que la partie syndicale n'a pas manqué de souligner. Rappelons également que la partie patronale tenait toujours à revenir aux paramètres du calcul de la CI de 2005-2010 et à récupérer toutes les libérations syndicales. La médiation a pris fin le 20 août et les travaux se sont à nouveau déplacés vers le CPNC.

L'automne 2015 a été marqué par un approfondissement des travaux à la table et par la mise en œuvre de moyens de pression. Dès la rentrée, les professeuses et professeurs ont organisé une semaine de perturbation, suivie de peu par la consultation des assemblées générales pour l'obtention d'un mandat de grève légale. Cette étape, qui s'inscrivait dans la stratégie concertée du Front commun, prévoyait la recherche d'un mandat de grève de six jours à réaliser, une région à la fois, selon un calendrier déterminé de façon stratégique en fonction de la conjoncture par le Front commun. Les votes en assemblée générale ont eu lieu en août et en

septembre 2015 et le mandat de grève a été obtenu facilement : les treize syndicats affiliés et 84,6 % des membres de la FEC ont voté en faveur, comme en témoigne le tableau à l'annexe II.

Les travaux se sont effectivement intensifiés à la session d'automne 2015. La fréquence des rencontres déjà élevée a fait un bond et les discussions se sont approfondies. Dans le contexte de ce rythme plus soutenu et probablement dans le but de forcer un « ménage » dans le nombre élevé de demandes syndicales, la partie patronale a présenté le 27 septembre une première proposition globale de règlement. Les quelques améliorations qu'elle contenait ne faisaient manifestement pas le poids devant les attaques patronales. Cette proposition globale a été jugée irrecevable par le comité de négociation, qui se voyait encore plus convaincu de la nécessité de la grève. Le dépôt de cette offre globale marquait également pour la partie syndicale la fin de la phase exploratoire. Une instance de l'ASPPC a été convoquée le 30 septembre afin de donner au comité de négociation un nouveau mandat. Ce mandat entrouvrait la porte au principe de réallocation défendu par la partie patronale, mais à trois conditions :

- 1) Que l'entente comporte des gains significatifs dans chacun de nos thèmes.
- 2) Qu'elle comporte un ajout de ressources.
- 3) Qu'elle comporte une réallocation de ressources sous contrôle patronal, en l'occurrence celles de la colonne C (FEC) ou D (FNEEQ).

Octobre et le début novembre ont été marqués par une intensification des moyens de pression (notamment la journée de manifestation nationale du 3 octobre, le piquetage du 5 octobre, des journées de perturbation dans les cégeps et le début des journées de grève) qui est venue supporter la fermeté démontrée à la table de négociation. En conséquence, peut-on penser, les discussions ont repris à la table sur la base des demandes syndicales. Mais les conditions que la partie syndicale maintenait pour accepter le principe de la réallocation ont provoqué un blocage sur des questions importantes. L'instance large de l'ASPPC du 7 novembre 2015 a assoupli son mandat en transformant ses trois « conditions » en « objectifs de négociation ». Cet assouplissement a été évidemment bien accueilli par la partie patronale qui a répondu en déposant le 12 novembre une *nouvelle proposition globale actualisée*. Cette proposition traduisait une volonté plus sérieuse de négocier. Certes, on y retrouvait d'importants retraits de demandes patronales, notamment les pires atteintes à la sécurité d'emploi, mais cette proposition faisait peu de place aux demandes syndicales. On n'y retrouvait, par exemple, absolument aucune réponse aux demandes de l'ASPPC sur la formation à distance et la formation continue.

Ayant appris le retrait d'importantes demandes patronales aux autres tables sectorielles au cours des 48 heures précédentes, le comité de négociation a exigé la même chose à la rencontre de négociation du 25 novembre. Cette exigence a provoqué un important blocage à la table, que les représentants politiques syndicaux et patronaux ont tenté de dénouer lors d'une rencontre téléphonique en soirée. Le représentant patronal a confirmé disposer encore d'une certaine marge de manœuvre et a exprimé le souhait d'entrer en « blitz » de négociation soutenue avec comme objectif un règlement dans les cinq jours suivants. La partie syndicale a acquiescé à la demande d'intensification, mais a refusé l'échéance.

À partir de ce moment, les négociations ont pris un rythme de « blitz ». Rapidement, la partie patronale a proposé des scénarios de réallocation qui permettraient de répondre à la demande syndicale de longue date de

réduire la CI maximale. Des revirements dans les positions patronales ont forcé le comité de négociation à retourner consulter l'ASPPC et à lui recommander de ne pas retourner à la table tant que les demandes patronales sur la sécurité d'emploi et les libérations syndicales subsisteraient.

Dans la même période, le dossier des relativités salariales a fait son apparition dans la négociation. Bien que le mécanisme des travaux sur cet enjeu faisait en sorte que ce dossier était piloté par le groupe syndical dominant pour un corps d'emploi donné (ici, la FNEEQ), les représentants CSQ à la table centrale ont pu à quelques reprises communiquer avec les membres FEC du comité de négociation pour faire part de fragiles avancées relatives à la question du rangement. Dans un premier temps, le Conseil du trésor proposait de reconnaître les caractéristiques spécifiques de l'enseignement collégial en maintenant le même rangement que le personnel enseignant du secondaire (rangement 22), mais en y ajoutant une « prime » collégiale de 2 %. Ce scénario a vite été repoussé par les représentantes et représentants à la table de travail sur les relativités. Fin novembre, on a commencé à entendre parler d'un rangement 23 qui impliquerait la disparition des échelons réservés aux détenteurs de diplômes de maîtrise et doctorat, un scénario qui avait déjà été écarté par des travaux conjoints FEC-FNEEQ en décembre 2013.

À peu près au même moment, le ministre de l'Éducation annonçait unilatéralement, sans aucune discussion à la table, une injection de 10 millions de dollars en ressources enseignantes pour soutenir la réussite des EESH. Cette somme était certes en mesure de répondre au moins partiellement à une demande particulièrement sensible des membres, mais en faisant l'annonce d'un investissement hors de la table de la négociation, le ministère court-circuitait la négociation et se plaçait en position de prétendre avoir répondu à une demande sans se contraindre à l'inscrire à la convention. Malgré d'insistantes tentatives à cette fin à la table de négociation et jusque dans les dernières minutes des tractations politiques, la partie patronale a refusé de l'inscrire dans la convention. Avec les résultats qu'on connaît aujourd'hui³.

Ces deux annonces patronales, le caractère « fragile » de l'annonce sur les relativités ainsi que la décision du CGN-CSQ de reporter les journées de grève prévues au début décembre ont créé une forme de momentum qui a précipité les discussions. Après un dépôt final de la partie patronale le 28 novembre, que l'ASPPC a refusé et auquel elle a répondu par une contre-proposition qui se centrait sur les mandats thématiques, ce sont les représentantes et représentants politiques qui ont été convoqués, et ce jusqu'à la rencontre du 7 décembre 2015. En a résulté l'entente de principe qui a été adoptée par l'instance large de l'ASPPC le 7 janvier 2016. Le CG-FEC qui l'a immédiatement suivi a entériné la décision de consulter les AG sur cette entente, mais sans la recommander. Les votes en assemblées générales se sont déroulés en janvier et février 2016 et ont officialisé l'adoption de l'entente de principe à la double majorité⁴, comme en témoigne le tableau de l'annexe III.

³ Ces résultats ont été présentés et discutés au comité de vigilance du 28 octobre 2016 et au Conseil général des 24 et 25 novembre 2016.

⁴ Les critères permettant de vérifier l'atteinte de la double majorité, tels que précisés dans les statuts alors en vigueur, étaient les suivants : 1) plus de 50 % des syndicats affiliés en règle se prononcent pour la recommandation du Conseil général, chaque syndicat comptant pour un vote ; 2) les résultats des votes obtenus à la suite d'assemblées générales des membres des syndicats affiliés font en sorte qu'il est considéré que plus de 50 % des membres se prononcent

Dès lors, les travaux d'écriture se sont enclenchés à la table de négociation. Ces travaux se sont déroulés sans accroc majeur, malgré de nombreuses divergences d'interprétation des éléments de l'entente. Plusieurs de ces tensions auraient pu être évitées si la partie patronale avait accepté de ratifier certaines modifications à la convention en cours de négociation plutôt que de s'en tenir à des énoncés « non clausés ». Ces travaux se sont étirés jusqu'à la signature officielle de la convention collective le 16 juin 2016.

5. Le bilan de l'ASPPC

Les membres, les exécutifs et le comité de négociation ont dressé un bilan de l'expérience qui s'est échelonnée d'octobre 2014 à juin 2016.

Bilan des membres

- 88 % sont tout à fait d'accord (61 %) ou plutôt d'accord (27 %) avec la décision d'avoir formé une alliance de négociation avec l'autre fédération.
- Un peu moins de membres sont convaincus que leurs demandes importantes ont trouvé une bonne place dans le cahier de demandes. 69 % sont tout à fait d'accord (19 %) ou plutôt d'accord (50 %).

Les points forts relevés par les membres sont d'abord l'impression de cohésion et d'univocité du discours syndical, qui lui a donné de la crédibilité. On souligne qu'une alliance a permis d'éviter que l'employeur joue une fédération contre l'autre. On a eu l'impression d'avoir un rapport de force accru et on a démontré notre solidarité. L'alliance aurait aussi permis, selon certains, que les résultats de négociation soient plus équitables pour toutes les professeures et tous les professeurs de la province.

Faut-il maintenir l'alliance pour la prochaine négociation ? Plusieurs pensent que oui, mais certains notent des éléments négatifs tels que le choc des cultures, la dilution de certaines demandes, l'iniquité des gains FEC vs FNEEQ et la plus petite place accordée aux préoccupations des petits cégeps ou des cégeps en région (par exemple, la précarité de certains programmes). Quelques critiques ont été exprimées à l'endroit de l'autre fédération : son manque de démocratie, la place qu'elle prenait. À l'opposé, ont aussi été formulés quelques souhaits de fusion des deux fédérations ou d'affiliation différente des professeures et professeurs de cégeps hors d'une centrale. Enfin, quelques critiques du rôle du comité de négociation de l'ASPPC ont été exprimées, celui-ci n'ayant pas toujours été vu comme au service des membres.

pour la recommandation du Conseil général; 3) Ceci se fait en compilant, pour chaque syndicat affilié, les votes « pour » et les votes « contre » exprimés et en appliquant ces pourcentages au total des membres déclarés dans le dernier état de l'effectif transmis à la CSQ; 4) En cas d'égalité des syndicats (première majorité), c'est le nombre des votes comptabilisés aux fins de la deuxième majorité qui dispose de la décision.

Bilan des exécutifs

Le choix de former une alliance avec l'autre fédération de l'enseignement collégial a été apprécié, mais un peu plus critiqué par les membres des bureaux exécutifs que par les membres directement. Si les membres des bureaux exécutifs en ont souligné la pertinence en matière de respect des volontés des membres et de rapport de force, ils s'interrogent davantage sur le sentiment de contrôle dilué, sur les réticences de l'autre organisation en matière de communications et de transparence, ainsi que sur l'asymétrie dans la représentation des politiques et des conseillers. Ce sont des aspects qui pourraient s'améliorer lors de la négociation d'un protocole d'alliance renouvelé, le cas échéant.

Cependant, les membres des bureaux exécutifs, comme les membres, ont apprécié le fait de parler publiquement d'une seule voix et de ne pas voir les deux fédérations « se faire jouer l'une contre l'autre » par le gouvernement et la partie patronale durant la négociation.

La fusion des deux cahiers de demandes qui, idéalement, serait évitée par la formation plus précoce d'une alliance, ne semble pas avoir créé de mécontentement général, mais il semble clair que ce sont les priorités FEC sur la formation à distance et le soutien aux cégeps en région qui ont écopé. De plus, le cahier de type « arbre de Noël » qui en a résulté était peu conforme à la volonté FEC de lancer la négociation sur un mode thématique.

Bien que les membres des bureaux exécutifs aient apprécié rencontrer les déléguées et délégués de l'autre fédération et prendre « un pouls commun » lors des rencontres de l'ASPPC, le déroulement de ces instances est franchement critiqué. On doit impérativement clarifier les règles de procédure et revoir certains modes de fonctionnement, notamment quant à la présidence d'assemblée et au droit de parole des présidences des fédérations, pour rendre ces rencontres plus fluides. L'ambiance de confrontation entre l'exécutif FNEEQ et certains de leurs syndicats est déplorée. De même, l'instance a semblé trop orientée vers l'action et la mobilisation, aux dépens des nécessaires débats et prises de décision sur la conduite et les orientations de la négociation. C'est aussi lors de ces instances que les « divergences culturelles » entre les deux organisations sont devenues plus apparentes : place occupée par « l'appareil » politique sur l'estrade qui traduit une culture plus hiérarchique, porte-parole qui n'est pas un membre du personnel enseignant et, surtout, impression de secret et de retenue d'information, particulièrement dans les rapports de table. La visibilité relative du porte-parole du Conseil général de la FEC est aussi questionnée. La décision de la FEC de permettre aux syndicats de présenter l'entente de principe sans recommandation, malgré l'ambiguïté des statuts et règlements en vigueur à ce moment, a été appréciée⁵.

⁵ L'article 14.01 des statuts de la FEC alors en vigueur se limitait à énoncer que la décision d'adopter ou non une nouvelle convention collective se prend : a) à la suite de la recommandation favorable du Conseil général ; b) à la double majorité (voir note 4). Au congrès de juin 2016, les statuts ont été clarifiés et précisent dorénavant, à l'article 3.02, que le Conseil général peut recommander l'adoption ou le rejet d'une entente de principe aux syndicats affiliés ou encore il peut les inviter à se prononcer sur celle-ci. Il entérine, s'il y a lieu, l'adoption à la double majorité de l'entente de principe tel que prévu à l'article 13.02 des statuts et règlements. Le nouvel article 13.02 prévoit que la décision d'adopter une entente de principe se prend à la double majorité, telle que définie désormais à l'article 1.01 des statuts et règlements. C'est après avoir constaté l'obtention de la double majorité, le cas échéant, que le Conseil

Bilan du comité de négociation

Les membres du comité de négociation dressent un bilan plutôt critique de leur expérience en ASPPC, mais, dans l'ensemble, le travail du comité de négociation fusionné s'est assez bien déroulé, en particulier durant la première année. En effet, à pratiquement aucun moment des dissensions FEC-FNEEQ ne se sont fait sentir et les préoccupations des deux fédérations étaient traitées également, tant au comité de négociation qu'à la table sectorielle. Les membres du comité de négociation (10) se sont réparti la préparation des argumentaires et la collecte d'informations relatives à chacune des demandes par petites équipes de travail. La prise de décision par consensus a bien fonctionné et a assuré une voix équivalente aux deux fédérations, alors qu'un processus par vote aurait assuré une ascendance FNEEQ pour chaque décision. En témoigne le fait qu'aucun blocage entre les membres du comité de négociation n'a nécessité d'être dénoué par le comité stratégique. Les seules questions qui ont été soumises à ce comité relevaient de blocages à la table de négociation. Ce bon fonctionnement s'est toutefois effrité au cours de l'automne 2015. En effet, plus il devenait clair qu'un règlement se rapprochait, plus les priorités FNEEQ se sont mises à prendre les devants. On peut principalement penser ici aux questions relatives à la formation continue, centrales pour la FNEEQ, qui ont été poussées intensivement, possiblement aux dépens de nos préoccupations sur la formation à distance et le financement des cégeps en région. Bien que les représentantes et représentants de la FNEEQ n'aient jamais donné de raison de douter de leur bonne foi, cette impression était entretenue par le fait que de très nombreuses discussions de corridor avaient lieu entre le porte-parole FNEEQ et le porte-parole patronal.

Par contre, on a observé que l'organisation de la structure de négociation de la FEC était très différente de celle de la FNEEQ au départ, et que c'est davantage la FEC qui a dû s'adapter aux façons de faire de la FNEEQ que le contraire. Au départ, la FEC voulait favoriser la participation des membres du comité de négociation provenant des régions, sans forcer une relocalisation. À cet effet, l'organisation du travail prévoyait beaucoup de rencontres en télétravail ou à Québec, un lieu plus central. Or, les membres du comité de négociation de la FNEEQ, pour leur part, devaient se présenter à tous les jours dans les bureaux de Montréal. Cette organisation du travail leur donnait la possibilité de tenir régulièrement des rencontres de concertation en fédération. Le besoin de la FNEEQ de se rencontrer fréquemment, accentué par le fait qu'aucun membre du comité de négociation ne faisait partie de leur comité de direction, contrairement à la FEC, donnait l'impression que tout devait constamment être revalidé. Un exercice utile en principe pour éviter de prendre de mauvaises décisions, mais qui, pendant la dernière période de négociation, s'est avéré souvent inefficace et a semblé parfois ne servir qu'à contrôler la diffusion d'information aux membres ou être la conséquence de personnalités perçues comme trop «contrôlantes».

Le comité de négociation de la FEC a critiqué le processus décisionnel interfédératif qui s'incarnait dans le comité de stratégie et qui faisait réapparaître les lignes de fracture entre les deux fédérations. Contrairement à l'ancien Cartel FAC-FEC où les débats avaient lieu sans qu'il y ait de part et d'autre de préparation en fédération, la FNEEQ donnait l'impression d'avoir préparé chacun des comités de stratégie avec ses membres, rendant les échanges au comité de stratégie de l'ASPPC difficiles d'autant que celui-ci comptait beaucoup trop de membres.

général entérine l'entente de principe. La décision d'adopter et de signer la convention collective comme telle se prend en Conseil général.

Conséquemment, le comité de négociation évalue que s'il devait y avoir une prochaine alliance, le contenu du protocole devrait être soumis à un examen serré. La composition du comité de négociation devrait y être réexaminée pour tenir compte, notamment, des amendements aux statuts de la FEC adoptés au Congrès de juin 2016⁶. La composition et les mandats du comité de stratégie devraient aussi être revus. On pourrait également évaluer la pertinence de nommer comme seul porte-parole de la négociation pour l'ASPPC un employé syndiqué de la CSN. À cet égard, est d'abord critiqué le fait que le calendrier des rencontres du comité de négociation ait été dicté par l'agenda du porte-parole et ses activités à la CSN. Le comité de négociation a aussi l'impression que le porte-parole de l'ASPPC était peut-être trop influencé par la présidente du Regroupement cégep de la FNEEQ. La décision de la FEC d'avoir laissé le porte-parole de l'ASPPC négocier seul avec le porte-parole patronal est également critiquée. Si ces rencontres seul à seul entre porte-paroles patronal et syndical sont nécessaires à l'occasion pour dénouer des impasses et peuvent porter fruit, c'est parce qu'il n'y a aucun témoin à ces échanges. Mais lorsque le porte-parole FEC participait à ces rencontres, le porte-parole patronal s'y rendait avec un autre membre du comité de négociation patronal. Dès lors, ces rencontres n'avaient plus la même capacité à faire débloquer les discussions, et le porte-parole de la FEC a cessé d'y participer. Or, la façon dont s'est terminée la négociation a soulevé un doute raisonnable dans l'esprit du comité de négociation quant à la capacité de l'employé de la CSN, en fin de parcours, de porter les préoccupations de la FEC. Est également critiquée la façon dont la présidence du Regroupement cégep de la FNEEQ a exercé son leadership, surtout au moment où elle s'est permis d'affirmer comme vrais des éléments non confirmés dans le dossier des EESH. Le rôle de la présidence de la FEC est fort différent : la délégation de pouvoir est assez large envers le comité de négociation et se base sur la confiance et la communication véritable.

À la lumière de ce qui précède, le comité de négociation estime essentiel que la formule d'une éventuelle alliance soit revue pour la rendre plus fonctionnelle et plus compatible avec les cultures des deux fédérations. Mais avant de convenir d'un nouveau protocole, il faudrait s'assurer d'abord que les deux organisations partagent les mêmes objectifs et ensuite que la FNEEQ est à l'aise avec les amendements aux statuts de la FEC adoptés au Congrès de juin 2016 qui font en sorte qu'une entente de principe peut être simplement présentée aux assemblées générales sans recommandation d'acceptation ou de rejet.

Par ailleurs, le comité de négociation s'associe aux commentaires exprimés par les exécutifs de la FEC à l'effet que l'instance commune de l'ASPPC, son comité de stratégie et son comité de négociation auraient peut-être pu et dû résister davantage au sentiment d'urgence qui s'est installé en fin de parcours. Pour l'avenir, peut-être faudrait-il adopter une stratégie permettant de ralentir le rythme afin de permettre qu'une consultation, à tout le moins des personnes déléguées à l'ASPPC, puisse se tenir sur les réorientations majeures à la table de négociation. Tout en reconnaissant comme fort légitime le souhait des membres d'être davantage consultés en assemblées générales même dans la période dite de « blitz », le comité se questionne sur la faisabilité d'une telle opération assez lourde et convient qu'un débat de fond devrait être tenu à ce sujet, en FEC ou en alliance éventuelle.

⁶ Les amendements aux statuts de la FEC adoptés au Congrès de juin 2016 sont présentés à la note 5.

Pour terminer, le comité de négociation a soulevé quelques problèmes en ce qui concerne l'organisation interne de la négociation à la FEC. Pendant une certaine période, la majorité des membres du Bureau exécutif siégeait également au comité de négociation de la FEC (4/6), ce qui a rendu difficiles la poursuite de certains dossiers politiques et la gestion quotidienne des affaires de la Fédération, mettant beaucoup de pression sur les autres membres du BE et sur le personnel de la FEC. Le président de la Fédération, membre d'office du comité de négociation, a pour sa part souffert de son arrivée tardive dans la négociation⁷, dans laquelle il devait par ailleurs jouer un rôle politique de plus en plus grand tout en apprivoisant ses nouvelles fonctions. Enfin, le fonctionnement en alliance s'est révélé assez exigeant, voire éprouvant pour certains membres du comité de négociation, vu les trois instances de l'ASPPC auxquelles elles et ils devaient participer : le comité stratégique restreint, pour préparer les réunions du comité stratégique large, pour préparer les rencontres de l'instance commune de l'ASPPC. Ces réunions s'ajoutaient à celles de la FEC, soit les rencontres du Bureau exécutif (BE-FEC), du Conseil fédéral (CF-FEC), du Conseil général (CG-FEC) et du CIFAC, aux réunions du Conseil général de négociation de la Centrale (CGN-CSQ), sans compter la trentaine de visites effectuées par le comité de négociation dans les assemblées générales des treize syndicats FEC. Mais la modification des statuts de la FEC au Congrès de juin 2016, qui vient limiter le nombre de membres du BE pouvant être élus au comité de négociation, va probablement suffire à améliorer la situation à la prochaine négociation.

6. L'information

Les principales sources d'information utilisées par les membres ont été les assemblées générales et les *Info-Négo*. Également, mais dans une moindre mesure, les membres ont consulté le site Internet ou la page Facebook de leur syndicat ou de la FEC. Les médias traditionnels, les autres médias sociaux ou même les discussions entre collègues semblent avoir été moins utilisés.

Le comité de négociation ainsi que le comité stratégique de l'ASPPC étaient responsables de l'information transmise aux syndicats pour tout ce qui relevait de la négociation sectorielle.

Arrimage avec l'autre fédération oblige, les traditionnels « rapports de table » auxquels les membres de la FEC étaient habitués ont dû chaque fois être soumis à un examen du comité de direction de la FNEEQ et à des négociations entre les porte-paroles et les présidences de la FEC et la FNEEQ sur les éléments de contenu à y être révélé. Ce processus d'approbation et de négociation pouvait prendre jusqu'à deux semaines après la rencontre de table. L'information était donc moins riche et pertinente dans les *Info-Négo* ; le contenu de mobilisation y prenait également beaucoup de place.

Le comité stratégique de l'ASPPC était responsable de tous les autres aspects des communications. C'est ce comité qui préparait les rencontres larges de l'ASPPC et qui en déterminait le contenu. Il coordonnait également le reste des activités de communication destinées au grand public. Plus d'une dizaine de communiqués de presse ont été envoyés aux médias. Plusieurs ont été repris dans les journaux, en plus de quelques entrevues et

⁷ Rappelons que le premier vice-président Pierre Girouard a été nommé à la présidence de la FEC à l'automne 2015, pour remplacer Mario Beauchemin élu en juin 2015 à la troisième vice-présidence de la CSQ.

lettres d'opinion. Ce sont les conseillers aux communications de chacune des fédérations qui ont joué les rôles centraux dans la préparation de ces communications.

La préparation des contenus de la plateforme Web de l'ASPPC « Profs en négo » était aussi sous la responsabilité du comité stratégique de l'ASPPC et, encore ici, les conseillers aux communications ont réalisé l'essentiel du travail. Ce site Web présentait une chronologie de la négociation, une présentation des grands thèmes de nos demandes, des liens vers les communiqués de presse et les *Info-Négo*, ainsi que les versions électroniques du matériel de mobilisation (affiches, tracts, brochures, etc.). Ce site s'est avéré très utile comme outil d'agrégation de tout le matériel et, de fait, a surtout été utilisé par les déléguées actives et les délégués actifs dans la négociation. Il semble cependant avoir été peu visité par les membres.

En parallèle à ces outils développés dans le cadre de l'ASPPC, la FEC a également alimenté le groupe Facebook fermé « InfoMob FEC-CSQ » qui a permis aux représentantes et représentants de chacun des syndicats FEC de rester en contact, de recevoir et partager de l'information locale et de réagir rapidement à l'actualité. Ce groupe formé dans le but de soutenir la négociation est toujours actif et les sujets qui y sont traités se sont diversifiés. La réactivité nécessaire à certaines étapes de la négociation plaide pour que cet outil soit préservé en vue de la prochaine négociation.

Des articles concernant la négociation ont été publiés dans chacun des *Enjeu express* diffusés entre mai 2014 et septembre 2016. La réflexion sur l'avenir de cette publication devrait donc intégrer les objectifs atteints par ces articles et s'assurer de ne pas créer de « trou » dans la stratégie de communication durant la période de négociation.

Bilan des membres

- 89 % des répondantes et répondants sont très satisfaits (43 %) ou plutôt satisfaits (46 %) quant à la fréquence des informations.
- Les membres sont un peu moins satisfaits du niveau de précision de ces informations. 82 % sont très satisfaits (36 %) ou plutôt satisfaits (46 %).
- 51 % sont très satisfaits (9 %) ou plutôt satisfaits (43 %) quant à la visibilité auprès du grand public des revendications du personnel enseignant du collégial.

Si de façon générale, l'information a été jugée bonne, et si l'*Info-Négo* a semblé apprécié par les membres dits de la base, ceux-ci ont toutefois émis quelques critiques. Ils auraient apprécié que les sujets techniques soient plus vulgarisés, que l'information factuelle se fasse sans rhétorique mobilisatrice et que l'argumentaire soit élaboré par les membres. Ils auraient souhaité davantage d'information en fin de négociation, ayant parfois eu l'impression que certaines informations étaient gardées « secrètes ».

Pour l'avenir, les membres de la Fédération souhaitent que l'information se fasse autour d'objectifs simples, clairs et faciles à expliquer. Ils soulignent l'importance de la transparence des personnes élues. Ils réclament également une meilleure valorisation du travail enseignant auprès du public durant la négociation, tout en rappelant qu'il faut travailler sur les perceptions du public en dehors des périodes de négociation : mieux expliquer notre travail, nos besoins, ceux des étudiantes et des étudiants. Ils suggèrent également un

rapprochement avec d'autres mouvements sociaux, notamment le mouvement étudiant et ils espèrent davantage de communication dans les médias, particulièrement les médias sociaux.

Bilan des exécutifs

Encore ici, et bien qu'il y ait une ou deux exceptions, les outils de communication dont l'*Info-Négo* ont été appréciés, même s'ils devraient selon eux contenir plus d'information et un peu moins de mobilisation. Les traductions en anglais ont été appréciées. Le groupe Facebook « InfoMob FEC-CSQ » a lui aussi été jugé très pertinent, mais quelques commentaires questionnent sa confidentialité et le fait qu'il tend à se substituer à des communications plus officielles.

Peu importe les moyens de communication, on dénonce l'apparente volonté de contrôle de l'information de l'autre organisation. Mais de façon générale, les membres des bureaux exécutifs FEC semblent satisfaits de la volonté de transparence de leurs représentantes et représentants de la FEC et de la préoccupation de garder leurs membres informés.

La visibilité des professeurs et professeuses de cégep et de l'ASPPC durant la négociation est jugée peu satisfaisante, même si plusieurs exécutifs mentionnent qu'en négociation nationale, alors que nous négocions en même temps que les syndicats de l'enseignement du primaire et du secondaire et en même temps que les syndicats infirmiers, le défi du positionnement grand public est peut-être insurmontable. Ce peu de visibilité de l'ASPPC a par contre été compensé par une visibilité dans les médias locaux ou du Front commun.

Bilan du comité de négociation

Comme on l'a mentionné précédemment, la présentation du contenu factuel des rencontres était plus limitée dans les *Info-Négo* de l'ASPPC que dans les anciens rapports de table de la FEC. De plus, le contenu « mobilisation » y prenait beaucoup de place. Cela a heurté les membres FEC du comité de négociation. Dans le mode de fonctionnement de la FNEEQ, le comité de négociation est également responsable de la mobilisation. Or, en plus de multiplier les rencontres en sous-groupe, cette façon de faire a pour effet d'orienter l'information au service de cette mobilisation. Au final, ce sont les membres qui se sont vus privés d'une information complète livrée rapidement. En effet, la rédaction de chacun de ces *Info-Négo* a fait l'objet de tiraillements intenses entre les deux fédérations. Leur contenu et leur fréquence ont paru trop limités aux membres FEC du comité de négociation.

À cause de ce modèle FNEEQ qui fusionne les rôles d'information et de mobilisation, les membres du comité de négociation ont dû participer aux réunions du comité de stratégie. Est-ce vraiment à eux de plancher sur la stratégie de mobilisation, le contenu des affiches, des slogans, etc. ? Ces tâches devraient plutôt relever des responsables de la mobilisation, qui doivent quand même être au fait du contenu et du déroulement de la négociation.

Advenant la formation d'une nouvelle alliance, la question des communications aux membres gagnerait à être très finement discutée au moment de l'établissement du protocole d'alliance. La dernière phase de la négociation en particulier, très rapide et relativement difficile à anticiper, a présenté des défis énormes en

matière de transmission de l'information. Puisque cette façon de procéder semble profondément ancrée dans les façons de faire du CPNC, une réflexion s'impose sur la meilleure façon de faire une fois cette étape engagée.

Bilan du personnel de la FEC

Le conseiller à l'information a également dû jouer un rôle de mobilisation au sein de l'ASPPC, alors qu'une telle fonction devrait être assumée par une enseignante ou un enseignant. Aussi faudrait-il, pour l'avenir, clarifier dès le départ le rôle des employées et employés et mieux distinguer « information » et « mobilisation », notamment en libérant explicitement une personne responsable de l'action et de la mobilisation (RAM).

7. La consultation et la prise de décision

La conduite d'une négociation qui s'étend sur plusieurs mois et implique plusieurs paliers décisionnels est un exercice complexe et délicat. À la FEC, le Conseil général est l'ultime organe décisionnel en matière de négociation, mais de nombreuses autres instances sont amenées à contribuer au processus décisionnel.

Les membres ont été consultés via leurs assemblées générales, tandis que les déléguées et délégués de la FEC, en cours de négociation, ont été consultés via l'instance commune de l'ASPPC. À l'occasion, quelques clarifications ont été apportées, à la demande des membres, dans le cadre du Conseil général de la FEC. C'est ultimement ce dernier qui a pris la décision finale sur l'entente de principe et quant à la signature de la convention collective. Le tableau en annexe I présente le calendrier des réunions s'étant tenues durant les périodes de préparation, de négociation et de rédaction des textes jusqu'à l'adoption de la nouvelle convention 2015-2020.

Bilan des membres

Les membres de la FEC-CSQ auraient souhaité une approche davantage « de la base vers le haut », plus de consultations locales et de prises de décision en amont de l'entente, de même que des communications plus ouvertes et transparentes avant la prise de décision. Bref, pour l'avenir, il faut rendre la démocratie syndicale plus fluide.

Bilan des exécutifs

Les exécutifs notent que les assemblées générales ont pu se prononcer sur les plans d'action et de mobilisation. Cependant, ils critiquent le peu de prises de décision retournées vers les assemblées générales, surtout au moment d'abandonner des demandes.

En considérant les critiques concernant le fonctionnement de l'ASPPC, les rencontres FEC en parallèle, qui ont permis de clarifier certaines informations, ont été appréciées, ainsi que la possibilité de tenir des Conseils fédéraux.

Ce qui est le plus critiqué, c'est le sentiment d'urgence autour de la conclusion de l'entente de principe, qui a mené à la présentation d'une entente qui sortait du cadre des derniers mandats adoptés en ASPPC. L'impression d'avoir cédé à l'agenda gouvernemental est largement partagée. La présentation de l'entente de principe aux assemblées générales a été généralement appréciée en termes de ton et de nuances, à une exception près. On questionne aussi sévèrement le fait que l'entente de principe présentée en ASPPC, en CG-FEC et aux assemblées générales ne présentait pas par écrit tous les détails de l'entente salariale (rangement 23) et de l'enveloppe de 10 M\$ pour les EESH.

Pour l'avenir, il est crucial de faire en sorte qu'aucune annonce publique de l'obtention d'une entente de principe ne soit faite avant son adoption. Les membres des bureaux exécutifs semblent satisfaits des modifications aux statuts de la FEC permettant désormais de présenter l'entente sans obligatoirement la recommander. Advenant une nouvelle alliance, il faudrait toutefois clarifier le rôle de l'ASPPC à cet égard.

8. La mobilisation

Dans le cadre de la négociation sectorielle en ASPPC, plusieurs moyens de mobilisation, de visibilité et de pression ont été mis en œuvre. Rappelons le port du t-shirt « Profs en négo », les autocollants (« Profs en négo et en colère »), les affichettes d'explications de nos demandes, les lettres envoyées aux directions des cégeps, ainsi que les semaines de perturbation coordonnées dans chacun des cégeps (manifestations, piquetages, corrections publiques, placardages d'affiches, etc.).

Les syndicats et la FEC ont aussi participé aux activités de mobilisation du Front commun, qu'il s'agisse des manifestations nationales ou régionales ou encore des quatre journées de grève régionales rotatives puis nationales tenues à l'automne 2015.

Bilan des membres

- 76 % sont tout à fait d'accord (25 %) ou plutôt d'accord (51 %) quant au choix des actions de mobilisation.
- 73 % sont tout à fait d'accord (22 %) ou plutôt d'accord (51 %) quant à la visibilité et l'efficacité de nos actions de mobilisation en ASPPC.
- 74 % sont tout à fait d'accord (29 %) ou plutôt d'accord (45 %) quant à la visibilité et l'efficacité de nos actions de mobilisation locales.

Parmi les aspects positifs notés par les membres, la stratégie de grève rotative, nationale et en front commun se démarque, même si ce n'est pas consensuel : elle a créé une solidarité avec les autres groupes dans le cégep et une certaine unité régionale. On souligne la bonne participation des membres, le climat sain lors des actions de mobilisation, la créativité des actions (correction publique, etc.) et leur visibilité. Les membres sont satisfaits d'avoir pu déterminer localement leurs activités dans un calendrier national concerté. Par contre, ils auraient aimé faire davantage d'actions régionales et en ASPPC.

Une minorité de membres a eu l'impression que l'équipe de négociation était moins mobilisée qu'eux : on aurait réglé trop vite, on aurait pu refuser l'entente et continuer la mobilisation après les Fêtes.

Les critiques de la grève vont dans les deux directions : d'une part, on aurait souhaité faire plus de journées de grève, plus vite et de manière plus musclée, ou on aurait dû utiliser les six jours ; d'autre part, on aurait préféré en faire moins, plus tard, après plus de gradation dans l'intensité des moyens de pression.

Des critiques occasionnelles ont été formulées à propos des moyens de mobilisation traditionnels que sont les piquetages et les manifestations. Certains ont jugé convenue l'utilisation des « bébelles » comme les t-shirts ou les foulards. On critique également le slogan « profs en colère ».

Les membres des syndicats FEC espèrent, pour l'avenir, des actions nationales à forte visibilité, mais tiennent à la mobilisation régionale intersyndicale et à la mobilisation locale. Certains membres rappellent la solidarité à développer avec les étudiantes et les étudiants, les groupes communautaires et autres mouvements sociaux, les parents, les municipalités et les autres corps d'emploi, souhaitant moins de corporatisme et davantage de lutte sociale. Quelques personnes suggèrent une réflexion pour sortir du cadre légal imposé par le Code du travail. D'autres mentionnent que l'utilisation des fonds de grève a joué un rôle important dans la mobilisation.

Bilan des exécutifs

La mobilisation a été jugée positivement. L'idée de grève rotative est appréciée, tout comme le caractère créatif de plusieurs actions de mobilisation/visibilité, particulièrement lors des semaines d'actions concertées, durant lesquelles le mouvement est national, mais les moyens déterminés localement.

Les membres des bureaux exécutifs affirment que la mobilisation devrait impliquer davantage les responsables de l'action et de la mobilisation (RAM).

En ASPPC, la campagne « Profs en négo » a connu un bon succès. Cependant, l'emploi du terme « colère » dans le slogan « Profs en négo... et en colère » est ici encore très critiqué.

Certains membres des bureaux exécutifs auraient apprécié des actions de mobilisation en ASPPC plus visibles et plus dérangeantes, un peu à l'image de l'occupation du bâtiment du CPNC, de même que des occasions pour les professeures et professeurs de cégep de se mobiliser en un même lieu, à l'image de ce que la FSE a fait à plusieurs reprises.

C'est la place laissée à la mobilisation locale par l'ASPPC qui est peut-être l'aspect le plus apprécié, même si plusieurs avaient souhaité une meilleure coordination nationale des actions locales.

Quant au soutien offert aux syndicats locaux par les organisations nationales (FEC/ASPPC/CSQ/Front commun), qu'il s'agisse du matériel de mobilisation, des conseils juridiques sur la légalité des différentes actions ou de la coordination des actions locales, régionales ou nationales, les avis sont très divergents. Une seule constante : le soutien financier de la FEC aux journées de grève a été apprécié.

9. La coordination CSQ

Un certain nombre de demandes sectorielles ont été coordonnées entre les différents groupes du réseau collégial de la CSQ (personnel de soutien et personnel professionnel). Cette coordination se réalisait surtout autour du Comité de coordination des négociations du réseau collégial (CCNRC). Les porte-paroles de chaque fédération concernée se sont réunis périodiquement pour échanger des informations sur l'avancement des discussions à chacune des tables, mais aussi pour assurer le cheminement stratégique et solidaire de cinq demandes dites « coordonnées ». Ces demandes issues du CCNRC, bien que toutes très importantes et légitimes, étaient pour l'essentiel assez éloignées des préoccupations centrales de nos membres, et encore plus de la composante FNEEQ de notre comité de négociation. À mesure de l'avancement de la négociation, nous avons senti un certain effritement de la coordination. Les sujets et positions de coordination CSN et CSQ n'étant pas alignés, l'absence de stratégie claire sur la façon de négocier ces demandes et le peu d'importance que les membres leur accordaient ont conduit à leur disparition progressive des discussions à la table.

Les principales demandes coordonnées par le CCNRC étaient :

1. Préciser si le salaire est versé pendant une contestation par le Collège de l'invalidité d'un professeur.
2. Introduire une clause d'ordonnance de sauvegarde.
3. Améliorer les dispositions relatives aux conditions de retour au travail et au retour progressif.
4. Prévoir et préciser les modalités en cas de suspension pour enquête ou pour procès, notamment celles relatives au traitement.
5. Abolir le « qui perd paie » pour les griefs de harcèlement psychologique.

En plus de ces demandes initiales issues du CCNRC, l'idée de créer un comité intercatégoriel sur la question des EESH est apparue assez tôt en cours de négociation et a été efficacement portée par chacun des groupes. Elle s'est d'ailleurs concrétisée à la clause 2-2.07 de la nouvelle convention collective.

En plus de la coordination formelle au CCNRC, de fréquents échanges plus informels ont eu lieu avec nos représentants CSQ à la table intersectorielle, surtout à partir du moment où les questions liées à la structure salariale ont émergé. Échanges fréquents et transparents, certes, mais difficiles à inscrire dans un cadre formel, dans la mesure où les travaux de relativités étaient conduits par l'organisation syndicale prépondérante pour un corps d'emploi donné, soit la CSN dans notre cas.

Bilan du comité de négociation et du Bureau exécutif (2016-2019) de la FEC

La négociation s'est terminée sur une note très amère pour les professionnelles et professionnels ainsi que pour les employées et employés de soutien. Une partie de leur ressentiment semble s'être tourné vers la FEC. Les représentants de ces groupes ont eu l'impression que le fait de travailler en alliance formelle avec une organisation hors CSQ avait limité notre capacité à se coordonner avec les autres groupes CSQ ou, à tout le moins, que nos représentants n'avaient pas accordé l'importance attendue à la coordination CSQ. Il faut admettre que le porte-parole du comité de négociation étant sollicité à de très nombreux niveaux, la question de la coordination CSQ arrivait assez bas dans la liste des priorités de la FEC. Une avenue à explorer pour améliorer le sentiment d'importance qu'on accorde au CCNRC serait de confier à un membre du comité de

négociation autre que le porte-parole le mandat de la coordination CSQ, à laquelle il pourrait consacrer toute l'attention requise.

De nombreux dossiers interrondes de très haute importance gagnent à être traités en collaboration avec les autres fédérations tant en matière de respect des conditions de travail (on peut penser au dossier des frontières de fonctions) que de défense du réseau collégial. Nous gagnons à ce que les rondes de négociation contribuent au renforcement de la solidarité intersyndicale plutôt qu'à son effritement.

10. L'évaluation du règlement

10.1 Règlement sectoriel

La nouvelle convention permet essentiellement de protéger des acquis majeurs alors que la partie patronale était en très fort appétit, tant sur des matières à incidences monétaires comme la sécurité d'emploi, que sur la réduction du champ d'autonomie professionnelle du personnel enseignant et des prérogatives syndicales.

Le premier élément de ce règlement, et peut-être le plus controversé, concerne un certain nombre de modifications aux paramètres de la CI et à l'allocation des ressources fixes. Cet aspect du règlement illustre bien l'approche patronale selon laquelle les améliorations à la convention devaient se payer à même la convention. Dans les faits, l'ASPPC a réussi à obtenir quelques nouvelles ressources, mais de façon marginale.

Changements dans l'utilisation des ressources

Voici les principaux changements à la convention collective impliquant des ressources en ETC :

- Rebrassage des paramètres de la CI et des ressources associées :
 - La CI maximale passe de 88 à 85.
 - Le facteur HP pour 4 préparations ou plus dans une session est abaissé de 1,9 à 1,75.
 - Le facteur PES de 0,08 appliqué à la partie supérieure à 415 PES est abaissé à 0,07 afin de correspondre à l'enveloppe déjà existante.
- Des charges à la formation continue payées à la CI sont créées dans tous les cégeps du réseau (avec 45 ETC, dont 15 provenant des enveloppes contrôlées par les directions et 30 de la réallocation des ressources déjà existantes). Seuls les syndicats de la « FEC d'origine » disposaient de telles charges à la CI.
- Hausse de la garantie pour les coordinations de programmes dans les petits cégeps (de 0,5 à 0,6 ETC = 7,5 ETC).
- Augmentation des ressources pour le recyclage et pour compléter des maîtrises. Les professeures et professeurs des cégeps de la « FEC d'origine » ont désormais accès à cette utilisation, ce qui n'était pas le cas avant.

De plus, afin de répondre à une préoccupation criante des professeures et professeurs sans se soumettre à des balises négociées, le ministre de l'Éducation a court-circuité les mécanismes de négociation et a annoncé

l'injection de 10 millions de dollars par année en ressources enseignantes pour soutenir la réussite des étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH), ce qui correspond environ à 125 ETC. Ce sont des ressources annoncées pour cinq années, mais sans garantie de maintien à long terme dans la convention collective. L'annonce du ministre prêtait à une certaine confusion. S'il était clair que les ressources annoncées allaient toutes se traduire en « ressources enseignantes », c'est-à-dire en ETC, il n'était pas clair que celles-ci allaient contribuer à la création de postes. La présentation que les représentants FNEEQ ont faite de cette annonce lors d'une rencontre de l'ASPPC a ajouté à la confusion : ils ont affirmé que ces ressources allaient créer des postes, ce qui constituait une interprétation vraisemblablement trop optimiste des informations que nous avons reçues. Or, la question était cruciale pour les personnes déléguées, car la réallocation des ressources prévoyait l'utilisation de quelques dizaines d'ETC consacrés au facteur PES (générateur de postes) pour la création de charges à la formation continue (non générateurs de postes). Si cette réallocation pouvait être en adéquation avec les priorités syndicales, les délégués refusaient qu'elle conduise à une réduction du nombre de postes dans le réseau. La seule façon d'y parvenir était par une injection génératrice de postes. Nous avons seulement obtenu une injection qui « pourrait » créer des postes, ce que la Fédération des cégeps s'est empressée de tenter d'éviter le plus possible.

Le tableau suivant présente un portrait des ressources pour le réseau collégial en appliquant l'ancienne et la nouvelle convention. Dans cette version, l'hypothèse des 125 ETC « pouvant générer des postes » est toujours mentionnée, même si nous savons maintenant que seule une faible proportion de ces ressources généreront finalement des postes.

Tableau 1 : *Portrait des ressources réseaux en appliquant l'ancienne et la nouvelle convention*⁸

Nombre d'ETC au total et contribuant à des postes

5 Ces données sont basées sur les IC de l'année 2013-2014

	Situation actuelle	Effet de l'entente de principe
Volet 1	12 050,30 ETC	12 012,80 ETC
Volet 2	915,87 ETC	921,29 ETC
Volet 3	70,66 ETC	70,66 ETC
Colonne C ou D	184,01 ETC	169,01 ETC
Recyclage	28,10 ETC	30,45 ETC
Formation continue	50,70 ETC	143,42 ETC
EESH		125,00 ETC*
ETC contribuant à des postes	12 953,70 ETC	13 046,62 ETC**
ETC au total	13 299,64 ETC	13 472,63 ETC

* Nombre d'ETC annoncé à la table de négociation
 ** Estimé basé sur l'hypothèse que les 125 ETC pour les EESH contribuent à créer des postes.

Autres changements aux dispositions sectorielles

Les autres modifications aux dispositions sectorielles de la convention collective sont les suivantes :

- Création d'un comité national sur les élèves en situation de handicap.
- Possibilité de rattachement des professeurs et professeures de la formation continue aux départements du régulier lorsque c'est applicable.
- Nouvelle application du facteur HA en soins infirmiers au cégep Gérald-Godin.
- Création d'un comité de règlement des litiges et de prévention des griefs au local.
- Délai de péremption de 7 ans pour les griefs inscrits au greffe.
- Modification des modalités de calcul de l'assurance-traitement de façon à refléter les contrats courants plutôt que ceux passés.
- Droit de refuser un ajout à une charge à temps partiel (ce qui enlève de la pression aux précaires devant cumuler plusieurs emplois).
- Réduction du délai d'affichage pour les embauches en cours de session.
- La prime de l'IMQ est désormais considérée aux fins du RREGOP.

⁸ L'abréviation IC dans ce tableau signifie inscriptions cours.

On ne peut passer sous silence le fait que la nouvelle convention collective a résisté à de nombreuses tentatives de récupérations patronales, particulièrement agressives sur presque tous les fronts. Tous les mécanismes de la sécurité d'emploi, l'ouverture de poste, la protection salariale (5-4.22), et presque l'ensemble des prérogatives syndicales étaient dans la mire de la partie patronale.

Concessions accordées à la partie patronale

Quelles ont été les principales concessions auxquelles il a fallu consentir au niveau sectoriel ? Le seul recul sectoriel significatif est un effet du remaniement des ressources. Si le nombre d'ETC totaux du réseau a très légèrement augmenté avec la nouvelle convention collective, le fait d'en utiliser une partie à la formation continue plutôt qu'au volet 1 a conduit à une perte nette de quelques dizaines de postes sur les 13 000 ETC du réseau. Le nombre précis est impossible à évaluer, car il dépend des choix locaux d'utilisation des ressources consacrées aux EESH qui, dans quelques cas, pourront générer des postes.

De plus, le principe même de remaniement des paramètres de la CI de façon « autofinancée », imposé par la partie patronale, a été reçu par les délégués et les déléguées comme un recul important. Le bilan de ce remaniement est difficile à évaluer. Autant la réduction de 88 à 85 de la CI max est un gain symbolique important, qui tend à rapprocher la tâche enseignante « normale » d'une CI de 80, autant les modifications aux autres paramètres sont venues en annuler l'effet concret.

En ce qui a trait aux relations de travail, l'introduction d'un délai de péremption des griefs de 7 ans une fois qu'ils sont inscrits au greffe du secteur de l'éducation est un autre recul. Un suivi efficace des dossiers de griefs au local et au national devrait faire en sorte que l'effet en sera nul, mais le principe est indiscutablement un recul des prérogatives syndicales.

Bilan des membres

- 66 % sont très satisfaits (13 %) ou plutôt satisfaits (53 %) des résultats sectoriels.
- 49 % sont très satisfaits (8 %) ou plutôt satisfaits (41 %) quant à l'ampleur des concessions accordées à la partie patronale sur les matières sectorielles.
- 54 % sont très satisfaits (11 %) ou plutôt satisfaits (43 %) de la hauteur des nouvelles ressources obtenues (EESH).

Les aspects positifs mentionnés concernent l'obtention de ressources pour les EESH pour le personnel enseignant, la diminution de la CI maximale, et les charges à la CI pour la formation continue. Les membres ont le sentiment d'avoir évité le pire.

Par contre, un quasi-consensus se dégage sur la nécessité, pour l'avenir, d'augmenter à nouveau le facteur « nombreuses préparations » et d'intégrer les ressources pour les EESH dans la convention collective, voire dans la CI.

Enfin, des membres mentionnent qu'il n'aurait pas fallu signer l'entente sans clarifier la portée des 10 M\$ pour les EESH. Pour plusieurs, les gains ont été absents ou insuffisants pour les précaires et sur les sujets suivants :

RAC, autonomie professionnelle, formation continue et formation à distance, stages et journées d'orientation en soins infirmiers, calcul des PVRTT, lourdeur des tâches connexes. On questionne parfois les effets de la CI à 85, notamment quant au manque de souplesse qu'elle génère au moment de la répartition de la tâche dans les départements, de même que l'insuffisance des ressources pour financer la baisse de la CI et les reculs sur les facteurs PES et HP. On critique enfin l'absence du facteur NES en éducation physique et la trop faible valeur de la CId.

Pour la prochaine négociation, de nombreux membres de la FEC-CSQ souhaitent revenir sur les EESH et le facteur « nombreuses préparations ». Quelques suggestions de demandes pour la prochaine négociation ont été mentionnées, notamment pour intégrer la formation continue au régulier et offrir du perfectionnement à ces membres, mais surtout en ce qui concerne l'allègement de la tâche. Certains membres réclament de continuer à réduire la CI max ; de réduire le nombre d'élèves par groupe et par session et le nombre de réunions et de comités ; de reconnaître la nécessité du perfectionnement continu pour les membres du secteur technique ; de contrer l'épuisement professionnel. Enfin, certains affirment qu'il faudrait prioriser les demandes sectorielles plutôt que la hausse des salaires, mais le point de vue inverse est également exprimé.

Bilan des exécutifs

Au niveau sectoriel, les membres des bureaux exécutifs considèrent que peu de changements significatifs ont été apportés à la convention.

La CI à 85 est appréciée, mais complexifie la répartition de tâches. On mentionne quelques gains : charges à la formation continue (sauf pour les syndicats FEC d'origine), délai d'affichage et ressources pour les maîtrises. La redistribution des ETC et le changement des paramètres de calcul de la CI semblent perçus comme un rebrassage à coût nul, d'autant que les ressources pour les EESH ne sont pas conventionnées.

Plusieurs soulignent que cette convention a essentiellement « limité » les pertes, considérant les demandes patronales et certains se disent même satisfaits du statu quo. Quelques membres des bureaux exécutifs déplorent de ne pas avoir obtenu de bonification de l'annexe S026 ni fait de gains pour encadrer la formation à distance.

Les ressources pour les EESH sont sévèrement critiquées et vues comme un cadeau empoisonné. Évidemment, le fait qu'elles ne soient ni conventionnées ni pérennes ainsi que tous les problèmes d'application que leur utilisation génère sont décriés : retour à la négociation locale, enjeux autour des frontières de fonctions, iniquité entre les cégeps, création artificielle de MED. On se demande si ces ressources vont réellement alléger la tâche enseignante, on dénonce la perte de contrôle syndical, on mentionne même qu'il s'agit en fait d'un gain de la partie patronale qui va utiliser ces ressources pour ses propres besoins et objectifs. Bref, on constate que le ministre, par son annonce, a court-circuité la négociation et on le déplore. On note par ailleurs que c'était une erreur des représentantes et représentants de la FNEEQ d'affirmer en instance commune que des ressources hors convention pourraient créer des postes et améliorer le sort des précaires.

Bilan du personnel de la FEC

Au moment de la consultation, trois sujets avaient été identifiés par le personnel enseignant comme importants : la formation à distance, les EESH et l'autonomie professionnelle. Cependant, les attentes dépassaient les demandes concrètes et l'absence ou les maigres gains obtenus ont généré des frustrations. Par exemple, pour les EESH, la partie syndicale n'avait pas de demande suffisamment précise à part de l'argent pour le local. Quant aux gains concernant l'autonomie professionnelle, s'il y en avait eu, ils n'auraient probablement pas transformé non plus le sentiment d'insatisfaction du personnel enseignant, car sa perte d'autonomie est également causée par des facteurs en dehors de la convention collective et peut être contrée en dehors des périodes de négociation. C'est pourquoi, pour l'avenir, la FEC-CSQ aurait intérêt à dresser à l'avance le portrait et à formuler des demandes susceptibles d'être conventionnées. On éviterait ainsi que les grands problèmes des membres soient renvoyés à la prochaine négociation, ce qui pourrait être dangereux en « délégitimisant » le syndicalisme.

Bilan du Comité de la condition des femmes

Le Comité de la condition des femmes a constaté qu'au moment de préparer les demandes de la FEC, les droits parentaux et la conciliation famille-travail ont été retenus par les membres comme des thèmes importants. En témoigne le fait que ce sont seize demandes à cet égard qui figuraient dans le cahier initial de la FEC. Or, elles ont été réduites à quatre demandes (quoiqu'assez inclusives) dans le cahier fusionné de l'ASPPC, et surtout, aucun gain n'a été réalisé. Même si ces quatre demandes ont été présentées à la partie patronale, celle-ci n'a démontré aucune ouverture, si bien qu'elles ont fini par être écartées pour contrer les demandes de recul patronales. Ces demandes ne doivent pas être oubliées et il faudrait les réitérer en 2020.

En outre, vu le peu de résultats obtenus jusqu'ici dans les collèges où les syndicats ont tenté d'obtenir hors négociation des comités locaux de conciliation famille-travail (CFT), le CCF suggère un changement de stratégie pour 2020. On pourrait demander la création d'un comité national en matière de CFT, sur le modèle du Comité consultatif national d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des comités locaux conventionnés dont les mandats resteraient à préciser. Bref, il est important de réaliser des gains et de donner de l'espoir aux nombreuses et nombreux membres de la FEC qui sont vraiment interpellés par ces questions, qu'il s'agisse des jeunes parents ou des enseignantes et enseignants plus expérimentés dont la charge de proches aidants s'alourdit au fur et à mesure que le gouvernement se désinvestit dans le soutien aux aînées et aînés.

10.2 Négociation intersectorielle

On ne peut dresser le bilan de la négociation 2015 sans tenir compte du règlement intersectoriel obtenu. La loi 37 prévoit que les dispositions intersectorielles portent sur le salaire, la retraite, les droits parentaux ainsi que les disparités régionales. Ces matières ont été négociées à une table dite « centrale » par les négociateurs des différents groupes du Front commun.

Les modifications aux droits parentaux et aux disparités régionales sont légères et touchent peu le personnel enseignant des cégeps. Le régime de retraite a été maintenu dans son ensemble, mais avec une modification

importante : l'âge de la retraite est passé de 60 à 61 ans, sauf pour les participants qui ont 30 années de service à leur actif à 60 ans (facteur 90).

Les augmentations salariales obtenues par le Front commun sont les suivantes :

- 1^{er} avril 2015 : 0 %
- 1^{er} avril 2016 : 1,5 %
- 1^{er} avril 2017 : 1,75 %
- 1^{er} avril 2018 : 2,0 %
- 2 avril 2019 : Nouveau rangement 23

À ces augmentations paramétrées s'ajoutent deux versements forfaitaires non récurrents : 547,89 \$ par ETC pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, et 292,21 \$ par ETC pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Le « nouveau rangement » qui sera appliqué le 2 avril 2019 est le point d'atterrissage du dossier des « relativités salariales » sur lequel les syndicats travaillaient depuis plusieurs années. L'analyse fine de notre fonction de travail à l'aide des critères développés dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale nous a permis de convaincre le Conseil du trésor de classer notre corps d'emploi à un « rangement » salarial supérieur à celui auquel nous étions associés jusqu'ici (rangement 23 plutôt que 22). C'est une demande historique de reconnaissance salariale de notre appartenance à l'enseignement supérieur qui se concrétise du même coup.

Concrètement, le 2 avril 2019, les enseignantes et enseignants de cégep bénéficieront d'une augmentation de salaire de 2,5 % liée à la modification de la structure salariale en relativités. S'ajoutera jusqu'à 5% de hausse salariale liée à l'obtention du rangement 23, accordée progressivement aux professeures et professeurs qui seront alors aux échelons de 11 et plus, les collègues situés aux échelons 1 à 10 n'en bénéficiant malheureusement pas.

Bilan des membres

- 65 % sont très satisfaits (17 %) ou plutôt satisfaits (48 %) quant aux résultats intersectoriels.
- 78 % sont très satisfaits (42 %) ou plutôt satisfaits (36 %) quant aux résultats intersectoriels liés à l'obtention de la nouvelle structure salariale et du rangement 23 en 2019.
- 52 % sont très satisfaits (11 %) ou plutôt satisfaits (41 %) quant à l'ampleur des concessions accordées à la partie patronale sur les matières intersectorielles.

Les aspects positifs mentionnés sont bien sûr les augmentations de salaire, surtout celle reliée à l'obtention du rangement 23 en 2019. On est satisfait d'une telle reconnaissance de la profession. Les modifications quant à l'âge de la retraite sont quant à elles perçues comme la moins pire des façons pour limiter les dégâts.

Une large majorité des membres de la FEC-CSQ estime que les augmentations salariales n'ont pas suffisamment protégé leur pouvoir d'achat. Les montants forfaitaires sont souvent critiqués. Les membres sont quasi consensuels dans leur critique de l'application inégale du rangement 23 entre les échelons : on n'aurait pas dû

traiter les jeunes différemment. Plusieurs commentaires portent sur la date de l'application du rangement (2019). On n'aurait pas dû négocier les relativités, c'est un dossier à différencier des augmentations de salaire. Quelques commentaires s'ajoutent occasionnellement portant sur :

- L'écart disproportionné entre nos demandes (13,5 %), jugées irréalistes par certaines et certains, et le résultat (5,25 %), jugé insuffisant.
- Les explications des augmentations salariales par le Front commun, qui ont créé de la confusion.
- La date des augmentations salariales significatives, qui arrivent trop tardivement.
- Le report à 61 ans de l'âge de la retraite et la réduction actuarielle, pour lesquels nous n'aurions pas résisté suffisamment.

Les priorités énumérées de façon récurrente en vue de la prochaine négociation sont sans surprise l'obtention d'augmentations salariales au-dessus de l'inflation et le maintien des conditions de retraite. La volonté de s'assurer que les gains profitent entièrement aux précaires figure également au nombre des commentaires récurrents.

D'autres éléments sont mentionnés ponctuellement : reporter la demande du rangement 24 lors de la prochaine négociation (2020), obtenir une entente pour rémunérer les jours de reprise de cours avant de signer, ne pas « vendre » une entente jugée insatisfaisante par certains membres, et obtenir tous les textes (rangement 23) avant de signer l'entente de principe.

Bilan des exécutifs

Au niveau intersectoriel, les gains salariaux sont également jugés très décevants. Il n'y a que le rangement 23 qui vient un peu sauver la donne pour les professeures et professeurs de cégep. Cependant, son application asymétrique aux différents échelons fait scandale. Surtout le fait que certains détails n'étaient pas clairs au moment de l'adoption de l'entente de principe. L'idée de recevoir des montants forfaitaires est très critiquée, tout comme le rehaussement de l'âge de la retraite à 61 ans pour ceux qui n'ont pas 30 ans de service, bien que certains semblent y voir un moindre mal.

Bilan du comité de négociation

L'obtention du rangement 23 demeure incontestablement le plus grand gain de l'ASPPC, probablement plus facile à obtenir dans le contexte d'alliance. L'existence de deux fédérations appartenant à deux centrales syndicales souvent aux antipodes sur les façons de faire a permis aux fédérations de l'ASPPC de sensibiliser leurs centrales respectives afin de coordonner leurs interventions. Les représentantes et représentants de la CSQ avaient proposé une répartition différente et plus équitable de l'enveloppe salariale entre les différents échelons, mais c'est le modèle CSN qui a été adopté, celle-ci étant l'organisation majoritaire dans le dossier.

Lorsque l'ASPPC s'est vue confirmer l'obtention du rangement 23, elle s'est vu imposer un trop court délai pour clore le sectoriel. Ont alors été mises en évidence les différences de priorisation des demandes entre la FEC et la FNEEQ et le résultat final a déçu le comité de négociation de la FEC. Car malheureusement pour la FEC, la partie patronale était beaucoup plus disposée à une ouverture sur la formation continue, la priorité de la FNEEQ avant l'harmonisation en alliance, qu'à une ouverture sur la formation à distance, l'autonomie professionnelle ou la

consolidation du réseau. Les représentantes et représentants de la FNEEQ ont donc jugé bon de saisir la dernière offre patronale à laquelle les représentants de la FEC ont seulement pu faire ajouter la possibilité de s'entendre sur une organisation plus formelle de la formation continue au local. Refuser la dernière proposition patronale pouvait avoir comme conséquence de faire perdre le rangement 23, ce que les représentantes et représentants de la FEC ne pouvaient porter sur leurs seules épaules.

Lorsqu'il est apparu que le rangement 23 devenait l'enjeu de la négociation, le comité stratégique aurait dû solliciter un temps d'arrêt pour retourner consulter au moins l'instance commune de l'ASPPC. En effet, les relativités avaient été présentées en Conseil général de la CSQ, mais pas en instance commune de l'alliance, ni en assemblées générales, du moins pas comme un enjeu principal. C'est pourquoi il semble au comité de négociation nécessaire d'établir un processus réaliste permettant une consultation d'urgence avant que se prenne la décision de parapher une entente de principe.

Bilan du Comité de la condition des femmes

En matière de droits parentaux, deux reculs majeurs, heureusement contrés, ont été demandés par la partie patronale. Deux changements mineurs sont intervenus, acceptés ceux-là par la partie syndicale. Vu que la stratégie 2015 de la CSQ et du Front commun de ne faire aucune demande sur les droits parentaux n'a pas empêché le gouvernement de faire des demandes de récupération, le CCF s'est demandé si cette stratégie était la bonne.

D'autant que depuis plusieurs années, la CSQ a tenté d'obtenir une *loi-cadre sur la conciliation famille-travail*, jusqu'ici en vain : le gouvernement avait d'abord dit en 2010 qu'il refusait de négocier ses lois, si bien que la CSQ s'est ensuite associée à la *Coalition pour la conciliation famille-travail-études* pour militer, en dehors de la négociation, pour l'adoption d'une telle loi. Apparemment jugé non prioritaire par le gouvernement actuel, le dossier stagne. C'est pourquoi le CCF a suggéré pour l'avenir un changement de stratégie. Une revendication sociale forte en matière de CFT, portée par la Centrale et éventuellement par le Front commun, pourrait avoir un impact positif sur la mobilisation des membres et favoriser l'appui du grand public, sachant que les gains syndicaux finissent souvent par s'appliquer au personnel non syndiqué. Revoyant à la baisse ses attentes quant à ce qu'il est possible d'obtenir via une loi-cadre, le CCF a suggéré de cibler davantage des gains négociés et de faire partager cet objectif par les partenaires syndicaux et les instances de la Centrale. Les Réseaux des femmes et des jeunes pourraient être mobilisés par cet enjeu.

Enfin, le CCF espère que l'analyse demandée à la CSQ portant sur les effets différenciés pour les femmes et les hommes du règlement intersectoriel quant aux salaires, à la retraite et aux droits parentaux, sera prise en compte au moment de déterminer les prochaines demandes de négociation.

CONCLUSION

Ce bilan voulait présenter tant les critiques formulées que les bons coups retenus par les membres de la Fédération, les exécutifs des syndicats affiliés, le Comité de la condition des femmes et le comité de négociation de la FEC. Cette exhaustivité et cette transparence ont été à plus d'une reprise soulignées par les déléguées et

délégués au Conseil général, ce qui explique sans doute pourquoi c'est à l'unanimité que le bilan final a été adopté en juin 2017. Son objectif principal étant d'outiller la Fédération en vue de la négociation 2020, il s'avèrera donc important de considérer les recommandations suivantes à toutes les étapes devant nous mener à la prochaine négociation.

Les recommandations

1. Avant la négociation

Comité de négociation de la FEC-CSQ

- 1.1 Analyser comment concilier le besoin de développer des mécanismes de formation d'une relève très en amont de la prochaine ronde de négociation avec le respect de la démocratie syndicale qui prévoit la nomination des membres d'un comité de négociation par le CG.
- 1.2 Assurer et former une relève féminine au comité de négociation de façon à ce qu'au moins une femme y siège et qu'idéalement 50 % des membres du comité de négociation 2020 soient des femmes.
- 1.3 Libérer les membres du comité de négociation de la plupart de leurs tâches au BE ou en matière de mobilisation.

Pertinence d'une nouvelle alliance avec la FNEEQ

- 1.4 Évaluer la pertinence d'une nouvelle alliance avec l'autre fédération (membres et exécutifs).
Pour ce faire :
- 1.5 Transmettre le bilan de la négociation de la FEC-CSQ au Bureau exécutif de la FNEEQ-CSN pour diffusion auprès de ses syndicats affiliés et demander le bilan de la négociation de la FNEEQ-CSN pour diffusion aux syndicats affiliés à la FEC.
- 1.6 Évaluer au préalable le degré de convergence des priorités des deux fédérations.
- 1.7 Réfléchir en fédération aux avantages et inconvénients des différentes stratégies de négociation (négociation par objectifs ou via une liste de demandes précises) et notamment à l'impact de ce choix sur la possibilité de chiffrer nos demandes.
- 1.8 Clarifier auprès de la FNEEQ la portée des nouveaux statuts de la FEC quant à l'adoption de l'entente de principe sans recommandation obligatoire.
- 1.9 S'assurer, le cas échéant, de conclure l'alliance et d'adopter un protocole avant de préparer les demandes.

Fonctionnement de l'alliance, le cas échéant

- 1.10 Conclure un arrangement avec la FNEEQ qui assure à la FEC une plus grande place et un fonctionnement plus conforme au modèle de la FEC.
- 1.11 S'assurer que l'instance commune soit non seulement un lieu orienté vers l'action et la mobilisation, mais qu'elle permette les nécessaires débats et prises de décision sur la conduite et les orientations de la négociation.
- 1.12 Clarifier les règles de procédure et revoir certains modes de fonctionnement de l'instance commune, notamment quant à la présidence d'assemblée et au droit de parole des présidences des fédérations.

- 1.13 S'entendre au préalable avec la FNEEQ sur la composition, les objectifs et mandats des différents comités (comité de stratégie large et restreint, comité de mobilisation, comité de négociation).
- 1.14 S'assurer de donner une plus grande visibilité au porte-parole du comité de négociation de la FEC.
- 1.15 S'assurer que la principale ou le principal porte-parole du comité de négociation de l'éventuelle alliance soit une enseignante ou un enseignant plutôt qu'une ou un employé CSQ ou CSN.
- 1.16 S'assurer que le protocole prévoit la possibilité de tenir compte des réalités et besoins exprimés par chaque fédération et syndicat.
- 1.17 Discuter plus précisément de la question des communications entre le comité de négociation, le comité de stratégie ou de mobilisation et les membres (contenu, transparence et fréquence des rapports de table, outils de mobilisation séparés, etc.).
- 1.18 Réfléchir à une stratégie pour faire aboutir des demandes qui ne concernent que peu de membres ou peu de cégeps (NES en éducation physique, orientation en SI, préoccupations des cégeps en région, par exemple).

Préparation des demandes sectorielles et intersectorielles

- 1.19 Prendre en compte les ententes et pratiques locales susceptibles de devenir des demandes sectorielles en négociation.
- 1.20 Exiger de la partie patronale qu'elle réactive le CCNAÉE en y désignant ses représentantes ou représentants et en convoquant régulièrement des réunions, afin de contrer une demande patronale d'abolition de la libération du CCNAÉE.
- 1.21 S'assurer que la CSQ tienne compte, au moment de déterminer ses prochaines demandes intersectorielles, de l'analyse différenciée selon les sexes qui doit être intégrée au bilan de négociation de la CSQ.
- 1.22 Demander directement aux membres s'ils veulent prioriser les demandes sectorielles ou intersectorielles.
- 1.23 S'assurer que les demandes soient réalistes et puissent se traduire par des textes de convention collective.
- 1.24 Effectuer un travail en amont de la négociation auprès des directions et des CA pour obtenir un dépôt patronal sectoriel plus raisonnable.

Prochaines demandes sectorielles

Sans que cela dispose de la consultation préparatoire à la prochaine négociation, les membres et les exécutifs ont indiqué vouloir se souvenir des éléments suivants :

- 1.25 Pérenniser les ressources EESH lors des prochaines rondes de négociation et réclamer qu'elles soient désormais conventionnées.
- 1.26 Réclamer que les nouvelles injections de ressources soient conventionnées.
- 1.27 Réitérer les demandes 2015 en matière de droits parentaux et de conciliation famille-travail à la négociation 2020.
- 1.28 Réitérer les demandes 2015 en matière de formation à distance et de consolidation du réseau collégial.
- 1.29 Envisager une nouvelle stratégie sectorielle qui permette d'obtenir des comités locaux et un comité national en matière de conciliation famille-travail lors de la prochaine négociation.

Prochaines demandes intersectorielles

Sans que cela dispose de la consultation préparatoire à la prochaine négociation, les membres et les exécutifs ont indiqué vouloir se souvenir des éléments suivants :

- 1.30 Faire partager à la CSQ et, le cas échéant, au Front commun, la préoccupation d'obtenir de vrais gains en matière de conciliation famille-travail lors de la prochaine négociation intersectorielle, en mobilisant les instances de la Centrale, notamment le Réseau de la condition des femmes et le Réseau des jeunes.
- 1.31 Envisager une nouvelle stratégie intersectorielle qui permette de réaliser des gains pour chaque fédération en matière de CFT lors de la prochaine négociation.

Information

- 1.32 Clarifier les responsabilités des employées et employés de la Fédération afin de mieux distinguer les tâches reliées à l'information et celles relevant de la mobilisation.
- 1.33 Clarifier les objectifs des outils de communication de la FEC (*Enjeu express*, groupe Facebook « InfoMob FEC-CSQ », etc.).

Mobilisation

- 1.34 Travailler en amont de la négociation à améliorer la perception du public de la réalité enseignante au collégial, expliquer notre travail, nos besoins et ceux des étudiantes et des étudiants.
- 1.35 Se rapprocher des autres mouvements sociaux, notamment le mouvement étudiant.
- 1.36 Soutenir une réflexion stratégique et juridique dans les syndicats sur des questions telles que l'histoire des luttes syndicales et leurs gains, le fonctionnement des organisations syndicales en période de négociation, la grève, la reprise des cours et la grève illégale.
- 1.37 Inciter les syndicats à renflouer ou à créer des fonds de grève.
- 1.38 S'assurer d'une meilleure organisation régionale intersectorielle pour la mobilisation.
- 1.39 Nommer un membre responsable de la mobilisation (RAM) (hors du comité de négociation), le former et le libérer adéquatement.
- 1.40 Réunir dès avant et tout au long de la négociation les RAM des syndicats locaux pour les former, les inviter à se joindre aux activités du Réseau des RAM de la CSQ afin d'échanger et de coordonner les actions de mobilisation.

2. Pendant la négociation

Stratégie de négociation et échéancier

- 2.1 Élaborer une nouvelle stratégie concernant le rythme des négociations, afin de ne pas accepter de mener la négociation dans l'urgence et de refuser les échéanciers et calendriers imposés par la partie patronale.

Prise de décision

- 2.2 S'assurer de maintenir, tout au long de la négociation, la consultation des syndicats et des personnes déléguées.
- 2.3 S'assurer de « coller » aux mandats.

Information

- 2.4 Maintenir une communication constante et transparente avec les membres et durant les instances.
- 2.5 S'assurer que l'information transmise soit claire, facile à expliquer et que les sujets plus techniques soient bien vulgarisés.
- 2.6 S'assurer que l'information factuelle soit transmise séparément de celle relative à la mobilisation.

Mobilisation

- 2.7 S'appuyer davantage sur les membres et les syndicats les plus mobilisés et combatifs.
- 2.8 Valoriser le travail enseignant auprès du public, mettre de l'avant la dimension sociale de la profession et le lien entre nos demandes et la qualité de l'éducation.

3. Autour du règlement

Fonctionnement

- 3.1 Maintenir une communication transparente et rapide avec les membres une fois la dernière phase de négociation entamée et au moment de l'annonce d'une entente de principe.
- 3.2 Veiller à ce que l'information sur le contenu de l'entente de principe parvienne rapidement aux membres via le comité de négociation.
- 3.3 Présenter par écrit l'entente de principe.
- 3.4 Présenter l'entente de principe de façon plus neutre.
- 3.5 Prévoir, entre les syndicats, une stratégie de diffusion des résultats des votes sur l'entente de principe.

Conditions de règlement

- 3.6 S'assurer, avant d'accepter une entente de principe, que les gains et pertes soient équitables pour les syndicats.
- 3.7 S'assurer qu'une entente de principe apporte des modifications équitables pour les membres, en particulier les nouvelles et nouveaux enseignants ainsi que les précaires.

PROPOSITION ADOPTÉE AU CONSEIL GÉNÉRAL DES 1^{ER} ET 2 JUIN 2017 :

« Que le Conseil général adopte le bilan de la négociation 2015 tel qu'amendé. »

ANNEXES

ANNEXE 1

Réunions des instances décisionnelles durant la ronde de négociation 2015

Date	Instance	Prise de décision sur :
3-4 octobre 2013	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation du processus de négociation : définition et organisation de la négociation ; calendrier des opérations. ● Présentation du processus d'élection au Comité de négociation (CN). ● Présentation des documents de consultation sur les orientations intersectorielles et sectorielles. ● Travail en ateliers sur l'appropriation des documents de consultation. ● Plénière : retour sur l'appropriation en ateliers des documents de consultation. ● Adoption du document de consultation sur les orientations sectorielles.
20-21 mars 2014	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation du cahier de demandes FEC et adoption du cahier aux fins de la 2^e phase de consultation sectorielle. ● Le Conseil général adopte les propositions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Que la FEC-CSQ travaille à mener la prochaine négociation sectorielle en étroite collaboration avec la FNEEQ ;</i> ○ <i>Que la demande syndicale sectorielle soit organisée de façon thématique et par objectifs ;</i> ○ <i>Que la demande syndicale s'articule autour des trois thèmes suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>la tâche et l'amélioration des conditions d'exercice ;</i> - <i>la valorisation de la profession et l'appartenance à l'enseignement supérieur ;</i> - <i>consolidation du réseau collégial.</i> <p><i>Les moyens d'obtenir des gains dans chacun de ces thèmes consistent en ceux présentés dans le document Demande sectorielle pour la négociation 2015.</i></p>
29-30 mai 2014	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation des 3 scénarios d'alliance qui seront proposés à la FNEEQ.
10 octobre 2014	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Compte rendu des travaux avec la FNEEQ sur la mise en place d'une alliance sectorielle. ● Adoption du cahier de demandes FEC qui sera déposé seulement si l'alliance n'est pas créée.
24 octobre 2014	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Adoption du protocole d'alliance avec la FNEEQ pour la négociation 2015.
24 octobre 2014	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Adoption du cahier harmonisé des demandes syndicales.
30 octobre 2014	Dépôt au CPNC des demandes syndicales	
13 novembre 2014	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Compte rendu des rencontres du comité de négociation et du comité stratégique.
14 novembre 2014	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapport des séances de négociation. ● Adoption du plan de travail de l'ASPPC. ● Adoption du plan d'action et de communication.

17 décembre 2014	Dépôt des propositions patronales par le CPNC	
29-30 janvier 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Compte rendu des rencontres de négociation. ● Présentation du dépôt patronal du 17 décembre 2014. ● Adoption d'une série de propositions d'orientations pour la consultation des membres sur des points spécifiques de la demande : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rémunération additionnelle pour un enseignant effectuant à la demande du collège une tâche autre que celle prévue par la CI ; ○ Détermination locale de l'utilisation d'une enveloppe de ressources au volet 1 pour soutenir les EESH ; ○ Cours d'été ; ○ Augmentation des valeurs fixes ; ○ Formation à distance ; ○ Double emploi. ● Proposition de mise à jour du plan d'action et de mobilisation.
19 mars 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation des résultats de la consultation par l'ASPPC auprès de tous les enseignants et enseignantes de cégep. ● Rapport des rencontres de négociation sectorielle. ● Proposition de mise à jour du plan d'action et de mobilisation.
24 avril 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapports des rencontres de table sectorielle. ● Perspective de la négociation sectorielle : <ul style="list-style-type: none"> ○ Adoption d'un mode de négociation exploratoire pour des avancées significatives sur les 5 thèmes. ● Information et mobilisation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Liste des tâches non conventionnées pouvant faire l'objet de boycottage ; ○ Évaluation de la possibilité de ne pas transmettre les notes ; ○ Prochaines actions de mobilisation et propositions d'actions.
28 et 29 mai 2015	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Information, sans prise de décision, sur les sujets suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Retour sur les dernières rencontres de table ; ○ Bilan d'étape sur la négociation et l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégeps (ASPPC) ; ○ Mobilisation.
4 septembre 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Information : Délégation de la FEC au comité de négociation et changement à la présidence de la FEC-CSQ. ● Rapport sur la négociation sectorielle en mode exploratoire. ● Rapport sur les rencontres politiques au CPNC afin de conclure le protocole de libérations syndicales. ● Information et mobilisation-plan d'action : <ul style="list-style-type: none"> ○ Adoption d'une proposition de tenir une journée d'occupation et de perturbation nationale dans les collèges à la mi-octobre.

24-25 septembre 2015	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Adoption du remplacement d'un membre du comité de négociation. ● Coup d'œil sur la négociation sectorielle. ● Relativités salariales : le point sur l'avancement des travaux. ● Mobilisation et état de la tournée des AG par la présidence. ● Fonds de résistance syndicale (FRS) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Adoption d'une proposition de soutien financier aux syndicats en grève.
30 septembre 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapports des rencontres de table. ● Offre patronale globale : l'ASPPC rejette l'offre patronale du 22 septembre 2015. ● Adoption de balises de négociation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Gains satisfaisants dans chaque thème ; ○ Maintien de la demande de réinvestissement ; ○ Acceptation du principe de réallocation si la lettre d'entente sur les garanties est maintenue et qu'une part des colonnes C (FEC) et D (FNEEQ) est également réallouée. ● Information et mobilisation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Bilan des votes de grève ; ○ Prochaines actions.
6 novembre 2015	CF Négo	<ul style="list-style-type: none"> ● Information sur la proposition patronale de nouvelle structure salariale.
7 novembre 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapports des rencontres de table. ● Explications sur les scénarios de réallocation des ressources. ● Adoption d'un assouplissement du mandat de négociation : les trois "conditions" sont transformées en "objectifs" de négociation.
20 novembre 2015	Réunion téléphonique de l'ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapport sur la négociation sectorielle.
28-29 novembre 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapport sur la négociation sectorielle. ● Information et mobilisation : Liste de candidats pour action de mobilisation dans de courts délais. ● Information sur la reprise des journées de grève vs les directives du Ministère et du CPNC aux collègues ainsi que l'obligation des 82 jours prévus au RREC.
10 décembre 2015	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation de l'entente de principe sectorielle survenue le 7 décembre 2015, de ses effets sur la CI et des ETC de la réallocation.
7 janvier 2016	ASPPC	<ul style="list-style-type: none"> ● Décision de recommander l'entente de principe aux assemblées générales.
7 janvier 2016	CG FEC	<ul style="list-style-type: none"> ● Décision de soumettre l'entente de principe aux assemblées générales.
28 janvier 2016	CG FEC extraordinaire	<ul style="list-style-type: none"> ● Adoption par la FEC de l'entente de principe obtenue à la double majorité.
16 juin 2016	Signature des textes finaux de la convention collective 2015-2020 au CPNC	

ANNEXE 2

Résultats des votes des assemblées générales des syndicats affiliés sur la grève en Front commun

Syndicats dans l'ordre où ils ont voté	Résultats vote de grève	
	% pour	% contre
Gérald-Godin	80 %	20 %
Drummondville	92,4 %	7,6 %
Sorel-Tracy	94,4 %	5,6 %
IMQ	85,4 %	14,6 %
Rimouski	85,1 %	14,9 %
Victoriaville	82,2 %	17,8 %
Campus des Îles	80,9 %	19,1 %
Bois-de-Boulogne	86,3 %	13,7 %
Rivière-du-Loup	77,7 %	22,3 %
Matane	83,3 %	16,7 %
Campus de Gaspé	94,0 %	6,0 %
Sainte-Foy	83,8 %	16,2 %
Lennoxville	86,5 %	13,5 %
Total FEC	13/13 syndicats 85,4 % des membres	0/13 syndicats 14,6 % des membres

ANNEXE 3

Résultats des votes des assemblées générales des syndicats affiliés sur l'acceptation des ententes de principe sectorielle et intersectorielle

Syndicats dans l'ordre où ils ont voté	Résultats sectoriels		Résultats intersectoriels	
	% pour	% contre	% pour	% contre
IMQ	96,3	3,7	96,3	3,7
Bois-de-Boulogne	93,1	6,9	88,5	11,5
Lennoxville	89,6	10,4	89,6	10,4
Matane (incluant CMÉC)	98,3	1,7	96,6	3,4
Victoriaville	81,7	18,3	79,0	21,0
Îles de la Madeleine	94,1	5,9	73,7	26,3
Gérald-Godin	60,0	40,0	37,5	62,5
Sorel-Tracy	96,0	4,0	88,9	11,1
Drummondville	91,5	8,5	76,7	23,3
Rivière-du-Loup	90,7	9,3	85,2	14,8
Rimouski (incluant CMEC)	47,9	52,1	50,8	49,2
Sainte-Foy	88,8	11,2	89,4	10,6
Gaspé	97,1	2,9	93,9	6,1
Total FEC	12/13 syndicats 84,4 % des membres	1//13 syndicats 15,6 % des membres	12/13 syndicats 79,6 % des membres	1/13 syndicats 20,4 % des membres

Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (CSQ)

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (QC) H1L 6P3

Téléphone : 514-356-8888, poste 2554

Sans frais : 1 800 465-0897

Télécopieur : 514-354-8535

Courriel : fec@lacsq.org

www.fec.lacsq.org

