

18^{ième} CONGRÈS
de la FEC



TOURNÉS VERS
L'AVENIR

DOCUMENT



« La FEC en négociation »

« Repères historiques sur les négociations menées
par les enseignantes et les enseignants de cégep de 1968 à 2007 »

La FEC en négociation

Repères historiques 1968-2007

Table des matières

Considérations générales	5
L'action revendicative	5
L'État-employeur et l'État-législateur	7
L'application du contrat de travail	8
Considérations historiques	9
Les régimes de négociation	10
Le Bill 25 : Premier régime de négociation (1967-1985)	10
La Loi 37 : Deuxième régime de négociation (Depuis 1985)	12
Repères historiques des négociations à la FEC	13
Premier régime de négociation (1968-1985)	14
La naissance de la fédération	14
La période des fronts communs	16
Ronde 1971-1972	17
Ronde 1975-1976	19
Ronde 1979-1980	21
Le déclin du Front commun	23
Ronde 1982-1983	23
Deuxième régime de négociation (Depuis 1985)	24
Ronde 1985-1986	25
Ronde 1988-1989	28

Considérations générales

Tenter d'appréhender certains aspects de la réalité syndicale se révèle dans bien des cas une activité complexe qui doit, dès le début, savoir prendre en compte un nombre non négligeable de variables en interaction, car l'activité d'une fédération syndicale comme la FEC est par nature mixte. En effet, une fédération syndicale, ou un syndicat, est à la fois l'expression d'un mouvement populaire et une institution. Les relations qui s'établissent entre ces deux pôles sont à la fois complémentaires et contradictoires, mais toujours à l'œuvre dans la conduite de ses opérations. Ce qui réunit concrètement ces pôles, c'est la relation de ses membres avec l'employeur, que cette organisation doit canaliser afin d'établir un rapport de force qui soit favorable à ceux-ci. Dans le cadre des différentes activités menées par les syndicats, la négociation occupe donc une place prépondérante. Elle permet l'identification, l'organisation et l'ancrage des revendications portées par un groupe spécifique dans un contexte particulier par le biais d'un appareil technique et politique conçu pour les faire valoir auprès d'un employeur qui lui aussi adresse des demandes à ses salariées et salariés. Selon les perceptions qui prévalent chez les membres à l'issue d'une ronde de négociations, on jugera parfois que l'équilibre entre ces deux pôles a été rompu, que la négociation a privilégié soit la revendication populaire, soit l'organisation et l'institution. Il n'en reste pas moins que l'équilibre à établir entre la spontanéité du mouvement populaire et son encadrement par l'expertise organisationnelle constitue un enjeu récurrent qui doit permettre au membre de se « sentir en contrôle de sa négo » tout en conciliant les intérêts de celle-ci avec les enjeux techniques et stratégiques soulevés par l'action collective.

À la base de toute activité syndicale se trouve cette visée de la revendication populaire et de l'organisation qui est de signer avec l'employeur, une convention collective satisfaisante pour les membres. Quant un syndicat, une fédération ou une centrale signe une convention collective avec l'employeur, ce regroupement renouvelle en quelque sorte le contrat symbolique qui le fonde en conciliant collectivement et démocratiquement l'alliance du mouvement populaire et de son organisation dans le cadre notamment de l'action sur le plan juridique. C'est donc dire à quel point cette activité de négociation, qui revient épisodiquement avec le protocole d'un rituel, est à la fois déterminante pour une organisation syndicale, en même temps qu'elle en canalise les forces les plus vives pour l'atteinte de sa mission fondatrice. Sans pousser les choses plus loin, on doit constater que la négociation, avec sa frénésie caractéristique et ses discours techniques spécialisés puisés dans le Livre de la convention, s'entoure d'un halo que d'aucuns n'hésitent pas à qualifier de mythique...

L'action revendicative

Si l'on reconnaît généralement trois volets de l'action syndicale, l'action revendicative, l'action professionnelle et l'action sociopolitique, il n'en reste pas moins que l'action revendicative, représentée avant tout par la négociation, se fait souvent le véhicule des deux autres. Dans le cas des enseignantes et enseignants de cégep, les demandes soumises à la négociation ont une portée qui dépasse largement le champ des relations de travail pour embrasser l'organisation et la gestion étatique de l'Éducation en visant, par exemple, à maintenir une offre nationale de programme ou à favoriser l'accessibilité à l'école et l'égalité des chances. Vouloir peser les gains et les pertes d'une négociation ne peut se faire équitablement sans évaluer la diversité des objectifs poursuivis et la largeur du spectre couvert par nos demandes. Pour des raisons historiques que nous présenterons plus tard, les syndicats d'enseignants ont hérité de traditions corporatistes qui s'expriment toujours fortement, à tort ou à raison selon les points de

vue, par des demandes de nature professionnelle visant la qualité de la formation ou la réussite du plus grand nombre. Ainsi, croire que le contenu de nos demandes constitue en quelque sorte un ensemble homogène de revendications axées strictement sur l'amélioration des conditions de travail serait, de notre point de vue, une erreur; un cahier de demandes, sous son libellé uniforme et son jargon juridique, révèle en fait un jeu de tensions entre des aspirations de portée et d'origine diverses. Si, d'un côté, cette diversité doit être saluée comme la représentation concrète de la complexité et de la multiplicité des enjeux liés à la négociation collective, il n'en reste pas moins que, du point de vue patronal, l'impact financier de ces diverses revendications prime souvent, ce qui les ramène toutes au plus petit commun dénominateur. Comme on le dit parfois plaisamment, c'est un dialogue de sourds qui peut s'établir entre ceux qui rêvent et ceux qui comptent. De ce point de vue, un malaise récurrent doit être constaté du fait que la volonté syndicale d'ajouter au texte de la convention collective s'opposera à la volonté patronale de limiter au minimum la portée de ce texte. Compte tenu du fait que les syndicats de l'enseignement souscrivent à l'équation qui établit le lien entre les conditions de travail et la qualité des services rendus à la population par leurs membres, les demandes qui leur sont refusées leur apparaissent comme autant de manquements de l'État à ses devoirs.

À la diversité des demandes correspond évidemment la diversité des intérêts représentés par un syndicat ou une fédération. Même si les salariées et salariés ont fait le choix de s'unir afin de consolider leur rapport de force face à l'employeur, et qu'ils ont accepté toutes les compromissions qu'implique ce contrat social, il n'en reste pas moins que le partage des enjeux communs et des enjeux particuliers est un défi constamment renouvelé dans l'exercice du droit acquis à la libre association et à la libre négociation. En ce sens, l'organisation syndicale est mandataire du droit de négocier de chacun de ses membres, car chacun évaluera pour lui-même les résultats obtenus à ses demandes. La diversification des conditions de travail, la spécialisation disciplinaire, l'autonomie des collèges, les contraintes budgétaires, le déclin démographique ou le renouvellement des membres agissent comme des générateurs de diversité qui rendent de plus en plus éclaté notre membership. Dans ces conditions, il devient également précaire de tenter d'interpréter les résultats d'une négociation, car cette interprétation, pour être complète, devrait intégrer un grand nombre de points de vue différents et porteurs d'intérêts différents, voire même divergents à l'occasion. De même, certains intérêts des membres peuvent converger avec des intérêts patronaux et diverger d'autres intérêts syndicaux. La gestion de ces tensions accompagnera toutes les étapes de la négociation, des consultations préliminaires aux bilans critiques, dans chacune des assemblées et des instances, grâce à l'information et à la délibération collective, ajoutant ainsi un volet politique à la négociation.

Les exemples de ces confrontations d'intérêts et de visions susceptibles d'émerger autour d'une ronde de négociations révèlent souvent que celles-ci peuvent conduire à un éclatement accru de la solidarité des membres et, conséquemment, de l'homogénéité de leurs conditions de travail. Ainsi, des désaccords relatifs à l'implication de la base dans les structures de négociation de la FEC en préparation de la ronde de négociations de 1975 ont conduit à la désaffiliation du Syndicat des enseignantes et des enseignants du collège Ahuntsic, parti grossir les rangs de la FNEEQ. Plus récemment, le refus des membres de la FAC d'entériner l'entente de principe intervenue en cartel de négociation avec la FEC a provoqué un certain éclatement des conditions de travail à travers le réseau. Dans un contexte de conventions collectives à géométrie variable, quelle portée devons-nous accorder à des clauses qui ne sont applicables que dans certains milieux et ont perdu le caractère universel qui jadis avait fait tout leur prix? Quelle tendance se dessine là pour l'avenir?

On l'aura compris par ces quelques observations préliminaires, la négociation est un phénomène complexe et dynamique qui agit comme un facteur structurant majeur de l'action syndicale. Le grand branle-bas qui accompagne toute activité de négociation mobilise les énergies les plus substantielles de l'organisation et de ses membres. Outre l'organisation requise pour affronter la partie adverse aux tables de négociation proprement dites, le déroulement d'une négociation s'accomplit en plusieurs étapes et se déploie à de multiples niveaux. Consultations préliminaires sur les demandes, consultations sur la composition du cahier de demandes, consultations en cours de négociation sur les propositions et contrepropositions, analyses comparatives des offres et des demandes, action-mobilisation, ratification de l'entente et rédaction des bilans critiques, tant aux niveaux local, fédéral qu'au niveau de la centrale. À cela s'ajoutera également les travaux nécessaires à la création des alliances susceptibles de consolider notre rapport de force pour harmoniser nos demandes et nos réactions aux propositions et aux actions patronales. Dans le secteur public, l'ampleur des négociations en fait un événement médiatique et politique majeur générant un impact important sur l'opinion. C'est au cours de la période de négociation que les syndicats déploient leur organisation, mobilisent leurs membres, occupent l'avant-scène et diffusent leur image institutionnelle auprès des membres et des citoyens en général. Ainsi, la négociation moderne dans le secteur public déborde la simple confrontation du salarié et de l'employeur pour devenir un enjeu national collectif, provoquant du même coup son lot de conséquences sur chacune des ententes sectorielles.

L'État-employeur et l'État-législateur

Autre élément du contexte à ne pas négliger, la négociation des enseignantes et des enseignants de cégep se fait avec l'état employeur, c'est-à-dire l'employeur-législateur. Ces conditions particulières ne sont pas étrangères à la fin abrupte qu'ont connue bien des rondes de négociations terminées à la faveur d'un décret et de lois spéciales. Si, en théorie, la négociation est un dialogue qui suppose au départ une certaine adéquation du rapport de force entretenu par les parties afin que le cheminement accompli par celles-ci en termes de compromis ait un sens, l'expérience nous montre pourtant une réalité beaucoup plus sombre dont l'histoire est jalonnée par l'imposition de décisions arbitraires et souvent injustifiées, comme dans le cas de la récente Loi 43. Comment évaluer les résultats d'une négociation tronquée ou conduite sous la menace? La mesure juste des gains ou des reculs constatés au niveau des conditions de travail, par exemple, doit prendre en considération la hauteur du rapport de force qui favorise indubitablement l'État-employeur au détriment du salarié, à l'intérieur même du système des relations du travail, et de l'État de droit qui consacre la liberté d'association et de négociation.

Finalement, dans le contexte des négociations publiques, beaucoup de choses peuvent survenir entre le moment du dépôt des offres et celui de la fin de la négociation par signature libre ou décret. Le contexte politique, économique et social qui s'établit et se modifie tout au long d'une période de négociation peut à son tour infléchir le sort de celle-ci en rendant l'interlocuteur plus ou moins intransigeant selon les pressions qui s'exercent sur lui à la faveur de l'opinion publique ou de l'apparition du contexte électoral. Bien que la négociation semble occuper au premier chef l'appareil d'État ainsi que les employeurs locaux, il n'en reste pas moins qu'une zone d'interférence se crée toujours avec le gouvernement au pouvoir, évidemment susceptible de voter des lois contraignantes ou plus simplement de récupérer l'enjeu de la négociation du secteur public à des fins partisans. Ainsi, dire seulement que notre vis-à-vis est l'État est trompeur, car il s'agit en fait de deux volets distincts de la machine étatique avec lesquels il faut savoir composer afin de mener notre barque à bon port. Par

exemple, un gouvernement qui décide de cibler l'opinion publique en promettant d'accorder une somme de 100 millions de dollars consacrée aux élèves en difficulté peut créer bien des tiraillements au sein des groupes syndicaux d'enseignants et de professionnels d'un même secteur. Certains gains ressemblent en effet à des leurres qui permettent à la partie patronale de pavoiser, tout en semant la division au sein des forces syndicales en jouant sur les ressorts de leur engagement professionnel. Il s'en faut parfois de très peu pour que des négociations techniques avec l'employeur ne prennent la couleur de l'enjeu politique partisan, et cela rarement pour le bénéfice des salariés. On pourrait même dire que l'inverse est vrai, en ce sens que le groupe syndical qui escompte un impact positif sur la négociation de ses conditions de travail de la part d'un parti susceptible d'être élu, risque fort de se retrouver le bec à l'eau une fois close la période des promesses électorales. Une fois porté au pouvoir, le programme du parti cède la place aux nécessités de l'appareil d'État pour conduire la négociation, comme cela a pu être constaté à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt avec l'élection du Parti québécois, idéologiquement favorable aux travailleurs, mais confronté comme machine d'État avec une crise économique à juguler. Selon les pressions populaires et en fonction du jeu des circonstances, l'interlocuteur que nous avons face à nous peut changer, de même que les enjeux qui sont associés à une négociation, et les alliés d'hier peuvent devenir les ennemis d'aujourd'hui.

En conclusion, il nous faut souligner encore une fois la multiplicité des acteurs et des espaces de la négociation ainsi que leurs tensions multiples, y compris à l'intérieur d'un même camp. Si l'on ajoute à ce portrait le fait que la négociation se déroule sur des objets différents et selon des modalités différentes en fonction du niveau des tables (local, sectoriel et central), il semble de plus en plus patent qu'il devient un peu artificiel de parler de la négociation, mais qu'il conviendrait plutôt de parler des négociations. Négociations entre les membres représentés par l'accréditation, négociations avec l'appareil d'État, l'employeur local et le gouvernement au pouvoir, négociations avec l'opinion publique pour infléchir le rapport de force en notre faveur, négociations avec les autres groupes syndiqués dans le cadre des alliances sectorielles, intersectorielles et même intercentrales. Ce que nous appelons le résultat de la négociation, et qui tient bien timidement dans le cahier d'une entente de principe, représente le produit de toutes ces interactions, confrontations et compromis, ainsi que de la compréhension que les membres en auront et de la nature de leurs choix en cours de processus. Le portrait final d'une négociation composé par l'accumulation des modifications au texte du contrat de travail doit être fait en considérant que chacune de ces transformations a été négociée à la pièce, dans le souci bien évident de constituer un tout cohérent, mais sans que l'esquisse de cette totalité ne soit complétée avant la signature finale de l'entente.

L'application du contrat de travail

De plus, s'il est difficile d'évaluer les résultats de la négociation eu égard aux dynamiques que nous avons soulevées, il est également difficile de mesurer l'impact de ces modifications au contrat sur les conditions de travail réelles des membres sans avoir à emprunter un autre biais, soit celui de l'analyse de la jurisprudence relative à l'interprétation et à l'application de ces clauses. La modification du contrat ne conduira parfois à des modifications des conditions de travail que sur la base d'un effort syndical de suivi, mené par les officiers locaux dans le cadre des rencontres statutaires avec l'employeur et de l'utilisation des recours juridiques prévus à la législation. Certaines demandes portées en négociation ne sont que des reformulations de demandes déjà obtenues, totalement ou en partie, mais dont le texte ne fait pas consensus. Nous réalisons que la mobilisation nécessaire à l'application du contrat de travail se prolonge entre les périodes canoniques de négociation par le travail des exécutifs locaux et de leurs

responsables à l'application de la convention collective. Ainsi, il faut que le front national de la négociation et son front local collaborent étroitement pour que soient effectivement transformées les conditions de travail dont nous avons acquis le droit d'exercice.

Ainsi, la difficulté de « connecter » directement les conditions de travail sur les demandes syndicales et patronales initiales, qui résulte de l'action de ces multiples médiations est génératrice de confusion pour les membres, qui peinent parfois à prendre l'ampleur ou à saisir la nature des modifications advenues des travaux menés en négociation. Si des solutions existent et ont été mises de l'avant par les organisations, le problème reste de taille et sa persistance ne peut que contribuer à un éloignement entre le membre qui délègue son droit de négocier, ses représentants et leur organisation. Nonobstant la difficulté de brosser le tableau objectif des gains et des pertes, les résultats d'une négociation seront toujours perçus par les membres en termes de victoire, de défaite ou de piétinement qui influenceront leur perception à l'égard du syndicalisme et des organisations qui en participent. À son tour, cette perception des organisations et des rapports qu'elles doivent établir entre elles peut déboucher sur l'éclatement des conditions de travail et des normes professionnelles au sein d'une même profession, soit-elle aussi limitée que celle des enseignantes et enseignants de cégep. Comme nous le signalions en début de texte, la conclusion de chaque négociation rejoue la scène de l'adhésion de chacun au contrat originel qui fonde le collectif syndical en cautionnant la légitimité de sa raison d'être.

Considérations historiques

Après cette vue très générale, il convient de cerner notre sujet plus étroitement, en nous intéressant à la question des négociations dans le secteur des enseignantes et des enseignants de cégep. Pour ce faire, un survol historique assez bref – les cégeps fêtant cette année leur quarantième anniversaire – permettra de saisir le jeu des grandes dynamiques qui sont entrées en action tout au long de la brève histoire de cette institution pédagogique propre au Québec et née de la Révolution tranquille. Ce caractère distinct du réseau des cégeps et de ses enseignantes et enseignants n'est pas sans influencer les modalités et les résultats des négociations qui s'y déroulent. Par exemple, le constat souvent fait que l'image de l'enseignante ou de l'enseignant de cégep dans l'opinion publique est déformée négativement, parfois même avec une intention manifeste de dénigrement comme cela fut le cas au début des années quatre-vingt, suppose un affaiblissement du rapport de force que n'ont pas à subir d'autres catégories du personnel du secteur public. Il devient donc essentiel d'appliquer nos considérations générales au cas particulier du secteur collégial, et notamment des négociations conduites par la FEC depuis sa création en 1968.

Cette période de quarante années a été ponctuée notamment, outre la succession des régimes politiques, par des modifications profondes de la conception de l'État et de son fonctionnement effectif. De la naissance du réseau des cégeps portée par l'état Keynésien à sa restructuration depuis le milieu des années quatre-vingt par l'état néolibéral, une transformation importante s'est opérée, qui nous permettra de poser les premiers jalons d'une périodisation des rondes de négociations menées par la FEC. En effet, cette transformation en profondeur de la nature de l'État s'est répercutée de manière directe sur le mouvement syndical du secteur public en provoquant des transformations majeures au cadre législatif qui régit l'exercice de la négociation. Deux lois définissant le régime de négociation des salariées et salariés du secteur public serviront de points de repère : le Bill 25 de 1967 qui institue la négociation provinciale et la Loi 37, promulguée en 1985, qui consacre la décentralisation partielle de ces mêmes

négociations. Dans le tableau d'ensemble de la vie syndicale au Québec, ces deux dates permettent de dégager deux périodes d'une vingtaine d'années chacune, porteuses de caractéristiques distinctives qui gagneront à être analysées de manière comparative. La première correspond à la phase de développement de l'appareil d'État lancée par la Révolution tranquille et aux négociations publiques dominées par l'action du Front commun; la seconde, à la remise en question des acquis de la Révolution tranquille, au désengagement de l'État, à la décentralisation et à l'apparition du syndicalisme indépendant dans le secteur collégial. La nature du cadre législatif de la négociation étant déterminante sur les résultats de celle-ci, ces derniers ne peuvent être correctement appréciés que s'ils sont interprétés en fonction de cette grille.

Les régimes de négociation

Avant l'imposition du Bill 25, toute la négociation se déroulait de manière locale, chaque syndicat étant porteur du mandat de négocier les conditions de travail de ses membres. Le syndicat national n'existant pas en tant que tel, c'est la corporation qui servait alors d'espace de rassemblement de l'ensemble des enseignants, mais sur un plan professionnel seulement, l'ancêtre de la CSQ, la Corporation des instituteurs catholiques (CIC), ne jouissant pas alors du privilège légal de négocier les conditions de travail de ceux-ci. Le passage de la négociation du palier local au palier national fut une des innovations majeures de la Révolution tranquille et, à ce titre, elle bouscula bon nombre d'habitudes acquises depuis longtemps chez les membres. Apprendre à élargir au collectif des demandes, des visions, des stratégies et des acquis locaux fut un effort considérable qui exigea beaucoup de temps et d'énergie aux fédérations syndicales qui émergèrent alors. Le constat qui prévalait alors était celui de l'inégalité de traitement selon les régions, et notamment à l'égard des femmes. Par ailleurs, l'organisation et le développement de l'État ainsi que sa planification économique, mis de l'avant notamment par le gouvernement Lesage, supposaient la transformation de son appareil en pourvoyeur de services de masse, notamment en matière de santé et d'éducation. L'uniformisation des services d'éducation, notamment par la mise en place du réseau des cégeps, allait de paire avec la mise en place d'une structure étatique et de ressources logistiques et humaines capables d'assumer la mission de gérer une fonction publique dont les effectifs étaient alors en pleine expansion. De plus, l'État se percevait alors comme le moteur de l'activité économique provinciale, cherchant à créer un effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie. À ce moment, la CIC s'opposait aux négociations provinciales et privilégiait le niveau local et l'autonomie des syndicats, contrairement à la FTQ et à la CSN; il faudra attendre la transformation de la CIC en CEQ, en 1967, pour que la nouvelle centrale adhère au principe de la négociation nationale et joigne les deux autres centrales dans le mouvement qui culminera avec la naissance du Front commun. C'est dire le chemin qu'il faudra faire avant de parvenir à créer une fédération et une centrale cohésives et solidaires. En 1985, lorsqu'une nouvelle modification du régime de négociation fera ressurgir de ses cendres la négociation au palier local, des choix seront faits qui témoignent de la force qu'aura gagnée la fédération et de son attachement à la négociation nationale.

Le Bill 25 : Premier régime de négociation (1967-1985)

Dans le contexte de 1967, la *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire (S.Q. 1966-67, c.63)*, communément appelée Bill 25, imposait la négociation nationale, retirait le recours à l'arbitrage

sur les clauses salariales et reconnaissait à la nouvelle CEQ (ancienne CIC) le mandat d'agent négociateur pour l'ensemble de ses membres. On reconnaît trois effets principaux à cette intervention de l'État dans le régime de négociation :

- la politisation des négociations avec le personnel enseignant au sens où celles-ci deviennent désormais un enjeu politique;
- la légitimation politique de la CIC au sens où elle devient un acteur social majeur;
- la consécration de la double nature de l'État (politique et appareil) au sens où l'État se définit, en tant que bailleur de fonds, comme le véritable employeur des salariées et salariés des secteurs public et parapublic et qu'il entend assumer désormais son rôle de négociateur en chef sans délaissier son rôle de législateur et d'arbitre.¹

L'impact de cette transformation se fera sentir sur l'organisation syndicale en permettant aux tendances plus politiques et « ouvrières » de s'imposer sur les tendances professionnelles et corporatistes, entraînant la transition de la Corporation des instituteurs catholiques à la CEQ en 1967. La CEQ, pour sa part, acceptera de joindre le nouveau régime de négociation et d'entamer des pourparlers avec les deux autres centrales afin d'explorer les possibilités d'alliances pour la négociation à venir. Cependant, la CEQ ne se joindra au Front commun qu'en 1972, ce qui fournit une mesure de la réflexion qui devait être menée afin de consacrer ce virage vers la négociation centralisée. La création de la FEC, dont l'assemblée de fondation remonte au printemps de 1968, devra pour son compte passer à travers toutes les étapes qui permettent aux syndicats d'accepter d'abandonner leurs pouvoirs locaux pour gagner le pouvoir commun de négocier.

Un premier recoupement apparaît donc entre la date de création du réseau des cégeps, le Bill 25 instituant le régime national de négociation, la fondation de la FEC et, à quelques années d'écart, le premier et le plus spectaculaire des Fronts communs, celui de 1972. On ne peut manquer de noter à quel point le dynamisme de l'État québécois de l'époque se répercute sur la création et le développement du réseau collégial alors que le même vent de modernité balaye les reliquats d'une époque de militance à saveur professionnelle et corporative, tout en laïcisant l'air du temps et les effectifs de l'Éducation. Nombre des membres de la FEC, nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants engagés pour développer un réseau collégial encore à l'état d'esquisse, ont donc vu le début de leur vie professionnelle et militante correspondre très exactement à une métamorphose économique, structurelle et idéologique de la société québécoise. Cette conjonction est significative dans la mesure où elle permet de situer avec plus de précision le groupe d'intérêts représenté par les syndiqués du secteur collégial. L'amalgame des missions classique et technique au sein du cégep, a permis l'émergence d'un groupe social assimilable à la petite bourgeoisie, au sens où celle-ci se distingue de la bourgeoisie et du prolétariat. Elle remet en question l'attitude de « bonne entente » naguère entretenue à l'égard de l'employeur pour lui en préférer une plus vindicative et porteuse d'enjeux sociaux tels ceux portés par le Front commun ou encore exprimés dans certains manifestes de la CEQ comme *L'École au service de la classe dominante* (1972). La position de ce groupe social sur l'échelle salariale des salariées et salariés des secteurs public et parapublic aura eu une influence certaine dans le domaine des alliances qui seront ou non tissées avec les autres organisations syndicales, tout comme elle aura animé de longs débats dans le réseau collégial à l'occasion de l'adoption de l'échelle salariale unique. De la même

¹ Jean-Claude Tardif. Le Mouvement syndical et l'État. Entre l'intégration et l'opposition. Le cas de la CEQ (1960-1992). Département des relations industrielles, Université Laval, 1995, p. 68.

façon, cette position de classe n'est pas incompatible avec la mixité bien connue des syndicats d'enseignants, qui privilégient à la fois l'action revendicative et l'action professionnelle, comme elle n'est sans doute pas étrangère non plus à une certaine perception de la profession dans l'opinion publique.

La Loi 37 : Deuxième régime de négociation (Depuis 1985)

À une période placée sous le sceau du développement de l'appareil d'État succède une période de restrictions qui vise à l'établissement d'un état minimal. Les deux crises pétrolières de la fin des années soixante-dix ont placé l'économie dans sa situation la plus précaire depuis la Dépression et l'État hérité du boom économique de l'Après-guerre semble à certain une boursoufflure extravagante. La politique conduite alors s'oriente sur les idées suivantes : désengagement, déréglementation, privatisation et libéralisation des échanges. Après avoir solidement malmené les syndiqués en 1982 et 1983, l'État, à travers les gouvernements du Parti québécois et du Parti libéral du Québec, poursuit sa lancée en adoptant la Loi 37 en 1985. Dans le cadre de cette loi, qui sera par ailleurs débordé par les syndicats, l'État s'attaque aux racines du problème de la négociation du contrat de travail de ses salariés en modifiant le cadre de négociation d'une manière encore plus avantageuse pour son rapport de force. Comme le dit Yvan Perrier :

« Le nouveau régime de négociation issu de la Loi 37 a pour effet de déséquilibrer de manière importante la libre négociation entre l'État et les syndicats des secteurs public et parapublic. Il est taillé sur mesure par le gouvernement dans le but de défendre ses intérêts. »²

Cette loi prévoit notamment la répartition des objets négociables entre le niveau provincial, sectoriel et local. Les objets négociés au niveau provincial sont substantiellement réduits alors que le droit de grève est retiré pour les matières de reconnaissance locale. Une porte est donc ouverte à la décentralisation et au retour à la négociation locale. De son côté, le retrait du droit de grève sur des objets aussi représentatifs des relations de travail que le département, diminue la capacité des syndicats à négocier certaines améliorations à l'exercice concret de la profession. La Loi 37 prévoit également que les salaires ne sont négociables que pour la première année couverte par le contrat de travail, les augmentations des années subséquentes devant être déterminés par un organisme gouvernemental dédié à cette fin. Bien entendu, le droit de grève sur les matières salariales était également retiré pour ces années. Finalement, la loi stipule que le droit de grève, là où il prévaut encore, s'obtient vingt jours après le dépôt du rapport du médiateur. Comme on peut s'y attendre, la priorité unanime de la négociation qui suivit l'adoption de la Loi 37 fut son abrogation sous une forme ou une autre. Notamment, les syndicats revendiquèrent le droit à la libre négociation des objets salariaux et, à terme, ont obtenu gain de cause.

Depuis lors, nombre de dérogations sont survenues à la Loi 37 à l'occasion des rondes de négociations qui jalonnèrent cette époque. Fait à noter, ces rondes de négociations ont provoqué beaucoup moins de jours de grève que les rondes menées sous l'ancien régime et plusieurs ententes sur la prolongation de conventions collectives sont intervenues, permettant l'ajustement de paramètres salariaux, mais le maintien du statu quo sur les matières normatives. Le Front commun qui s'était mis en place lors des rondes précédentes

² Yvan Perrier. De l'état de droit à l'État démo-autoritaire. Une analyse de cas : les négociations dans les secteurs public et parapublic au Québec de 1964 à 1999. Université de Montréal, p.11.

s'interrompra avec la ronde de négociations qui a suivi l'application du cadre de négociation contenu dans la Loi 37. À la suite du morcellement des forces syndicales amorcé depuis la fin des années soixante-dix, le développement du syndicalisme autonome se fera maintenant sentir dans le secteur collégial avec la fondation de la Fédération autonome du collégial (FAC) en 1988. La carte syndicale sur laquelle se situe la FEC sera donc affectée significativement par cette décentralisation. Cette ligne de conduite ne s'est pas perdue depuis les vingt dernières années et, en dépit des reports de négociation, la profession enseignante n'a pas cessé de voir ses conditions d'exercice dégradées par des modifications imposées par des voies alternatives à celles de la libre négociation et qui sont toutes convergentes vers les objectifs de décentralisation et d'autonomie institutionnelle. L'introduction de l'approche par compétences et de l'approche programme, notamment, ont transformé profondément les pratiques des enseignantes et des enseignants sans que la prise en considération des impacts produits sur les conditions de travail ne soit sérieusement discutée à la table de négociation. Ainsi se creuse de plus en plus un écart entre les conditions de travail réellement vécues et leur description dans le contrat de travail. Autre distorsion qui ajoute à la précédente, trois conventions collectives encadrent maintenant l'exercice de la profession d'enseignant de cégep, et les différences entre chacune tendant à s'accroître, le rêve de l'uniformité des conditions de travail dans le réseau semble s'éloigner de nous.

Repères historiques des négociations à la FEC

Depuis son assemblée de fondation tenue le 15 mars 1968, la FEC a participé à plus d'une douzaine de rondes de négociations officielles, qui se sont terminées par la signature d'ententes, l'imposition de décrets gouvernementaux ou le report de convention collective accompagné d'un ajustement salarial. En 1996, la FEC négociait même avec ses propres membres des mesures permettant de réduire l'impact monétaire des dispositions de son contrat de travail afin d'atteindre la cible du déficit zéro fixée par le gouvernement Bouchard. Toute cette activité de négociation, outre les énergies importantes qu'elle a mobilisées en cours de déroulement, a également soulevé des débats de fond à la faveur de conseils généraux, de Congrès ou de documents de réflexion. Notre activité en négociation a donc suscité un débat politique important qui a façonné les valeurs et les structures de l'organisation. Les tensions toujours exacerbées qui s'affrontent dans ces moments ont également produit des effets spectaculaires comme la désaffiliation du syndicat d'Ahuntsic, la grève et la démission d'un comité de négociation et, plus récemment, le rejet par la FAC de l'entente convenue par notre cartel de négociation. Soulignons également que plusieurs négociations ont été précédées de ce que l'on pourrait qualifier de périodes de prénégociation dont l'objet est le cadre de négociation et le partage des objets entre les différents paliers. Finalement, un objectif commun à toutes les fédérations syndicales représentant les enseignantes et les enseignants du collégial étant l'uniformisation des conditions de travail dans le réseau des cégeps, certaines positions tenues ou abandonnées par la FEC dépendent étroitement de la poursuite de cet objectif et du travail d'harmonisation réalisé dans le cadre de nos alliances.

Le tableau récapitulatif que nous brosserons ici comprendra deux parties correspondant aux deux régimes de négociation que nous avons décrits plus haut, soit celui prévu par le Bill 25 et axé sur la centralisation, et celui prévu par la Loi 37 et axé sur la décentralisation. Chacune de ces parties sera divisée en sous-parties. La première partie sera abordée en trois étapes : la naissance de la fédération et l'entrée dans le premier régime de négociation, les fronts communs et finalement le cuisant revers imposé par les décrets de 1982 et 1983. La seconde partie sera divisée en deux sous-parties qui exploreront l'avant et l'après de la Réforme Robillard, qui a considérablement modifié les conditions d'exercice de notre profession. De

même, nous proposons de mener cet exercice récapitulatif en deux temps : le premier rappellera brièvement le contexte de chacune des rondes de négociations ainsi que les enjeux généraux qui y furent soulevés, et le second, plus détaillé, se penchera sur le contenu des conventions collectives dans une perspective comparative, avec l'objectif de dégager les impacts réels des modifications au contrat de travail sur les conditions d'exercice de la profession.

Premier régime de négociation (1968-1985)

La naissance de la fédération

Pour saisir l'ampleur des défis soulevés par la création d'une fédération syndicale affiliée à une centrale, il faut d'abord rappeler quelques faits. Quatre années seulement s'écoulaient entre la promulgation de la loi instituant le ministère de l'Éducation du Québec et la création de la FEC. Même à une époque de transformation politique, économique et sociale accélérée comme l'était ce premier grand bond en avant de la Révolution tranquille, la pénétration des nouvelles façons de faire et de concevoir dans la sphère de la vie quotidienne de chacun est plus lente à s'accomplir et ne sera jamais réalisée complètement qu'au moment où toutes les tensions qui ont été suscitées ont trouvé leur point d'équilibre. Concrètement, la mise en place du réseau des cégeps s'est accomplie de manière progressive et a dû transiter par une série d'étapes graduelles. Au point de départ, la création d'un seul collège d'enseignement général et professionnel supposait un laborieux travail de fusions entre établissements préalablement autonomes et orientés vers des finalités différentes, classiques ou spécialisées. Ainsi, à l'intérieur d'un même cégep se sont rencontrés des corps d'emplois naguères distincts, dont les conditions de travail pouvaient varier considérablement. Les syndicats qui émergeront afin de représenter les intérêts collectifs communs de ces effectifs bigarrés devront avant toute chose pourvoir à leurs structures locales, animer leurs premières instances et « faire prendre le ciment » qui permettra de fonder une réflexion et une action cohésives dans le cégep même. Comme l'observe avec émotion Guy Rocher :

« Dans la mise en route des premiers cégeps, plus souvent et plus vivement que je ne l'avais prévu pendant la rédaction du rapport (Parent), des sacrifices considérables furent demandés à des institutions et à des personnes pour réaliser les regroupements nécessaires. Des hommes et des femmes faisaient don de l'institution à laquelle ils étaient attachés, souvent par vocation religieuse, et offraient de continuer à servir l'enseignement dans un nouvel environnement, en collaboration avec des enseignants venant d'un tout autre horizon, sous une direction souvent étrangère à leurs traditions et dans un établissement désormais laïcisé. J'ai eu bien des occasions d'admirer un désintéressement qui confinait parfois à l'héroïsme. »³

Une première identité doit donc émerger d'abord au niveau local, dans le collectif de salariés, dans les structures et représentants que celui-ci se donne. Parallèlement, la création d'un réseau des établissements d'enseignement collégiaux dans le cadre d'un projet éducatif national moderne a également contribué à façonner cette identité première en lui ajoutant une dimension supra-locale qui ne lui était pas acquise auparavant. Se créent donc dans les

³ Guy Rocher. L'engendrement du cégep par la commission Parent in Les cégeps : une grande aventure collective québécoise, PUL, 2006, p.16.

cégeps, à l'occasion de ce bouleversement des priorités nationales de fond, de nouvelles identités citoyenne, professionnelle et militante.

Sur un plan plus spécifiquement syndical, la naissance de la CEQ en 1967 marquait un tournant idéologique important qui l'emportait de l'action corporative à une action plus sociale, plus politique et surtout plus ouverte à la confrontation directe dans l'expression du rapport de force. L'identité locale des syndicats étant encore à se consolider, la construction d'une identité fédérative en sera tributaire, d'autant plus que celle-ci devra également intégrer des niveaux multiples comme celui des rapports à la Centrale et aux autres organisations syndicales ainsi qu'à ce qu'il convient de nommer, dans l'esprit d'alors, la « classe ouvrière » tout entière. Il faut aussi souligner le fait qu'en 1968, tout était à faire pour donner naissance à la FEC, de la création de son nom à la constitution de ses statuts et règlements, de ses règles budgétaires, de sa péréquation, de son calendrier d'instances, etc. De son côté, la CEQ devenait pour la première fois agent négociateur de l'ensemble de ses affiliés et lançait le chantier qui devait la constituer en véritable centrale de l'enseignement au Québec. Bientôt, l'identité collective s'enrichira également de l'expérience de la négociation avec une partie patronale nationale sous le regard des médias et de l'opinion publique. Cette atmosphère tumultueuse rythmera les premières actions de la FEC, dont celles qu'elle posera en matière de négociation lors de la ronde de 1972 dans le contexte du premier Front commun intercentrales.

La période qui s'étend du 15 mars 1968 à la première ronde de négociations nationale de 1971-1972 doit donc être considérée comme la période de mise en place de la fédération et d'émergence de son identité. À titre d'illustration, on observe au cours de cette période une activité intense d'affiliation et de désaffiliation à la FEC. Les deux syndicats fondateurs, Ahuntsic et Rouyn, ont depuis quitté la fédération. Suivront dans l'ordre, les affiliations de Vieux-Montréal, Sherbrooke et Bois-de-Boulogne en 1969. En 1970, Matane, Victoriaville et Drummondville s'affilient à la FEC. En 1971, Ste-Foy se joint au groupe alors que Vieux-Montréal est le premier syndicat à se désaffilier à la suite d'un désaccord survenu dans la préparation du projet de convention collective sur la question de la permanence. Les procès-verbaux des instances de cette époque sont occupés par les débats qui entourent le choix des structures institutionnelles et des espaces démocratiques décisionnels. On y observe notamment un roulement important au sein des postes exécutifs comblés par les élus. Les besoins sont immenses et les ressources manquent. Comme le souligne rétrospectivement Gérard Blouin en 1971 au sujet de l'extrême mobilité de la représentation au Conseil d'administration de la FEC :

« Je pense que les individus membres du C.A. consacrent beaucoup plus d'énergie dans leurs syndicats qu'à la Fédération parce que leur problème d'identification à la Fédération est directement proportionnel et relié au même problème d'identification des membres ordinaires. Après avoir vivoté pendant trois ans, la Fédération est vraiment née cette année aux yeux des membres à cause des services qu'elle a rendus en négociation. Le jour où la Fédération, en plus de rendre des services techniques indispensables, sera perçue comme le point de convergence des interrelations entre les syndicats membres, il n'y aura plus de problème d'identification.»⁴

Dans ces conditions, la question du comité de négociation et de sa place dans l'organisation ne pouvait se poser qu'assez tardivement aux réflexions des membres et des élus. Cependant, et comme nous le mentionnions au début de ce document, il semble bien que la négociation du

⁴ Gérard Blouin. Rapport du président. FEC, 1971, p.2.

contrat de travail ait agi comme le véritable ciment identitaire de notre fédération. La question qui se posera alors sera de choisir entre une approche plus technocratique soutenue par des experts ou une approche plus politique reposant sur la représentation de la base militante et de tenter de faire la balance des choses.

La période des fronts communs

La période qui débute maintenant bénéficie dans l'imaginaire collectif d'une place privilégiée, idyllique pour les uns, infernale pour les autres. Nul doute que du point de vue patronal, et notamment du côté des employeurs locaux, les trois rondes de négociations qui eurent lieu dans la décennie soixante-dix représentent une traversée du désert qui ne prendra fin qu'avec les décrets de 1982 et de 1983, qui rétabliront clairement le rapport de force en faveur du patron. Écoutons Jean-Noël Tremblay, ancien directeur général du cégep de Sainte-Foy, qui analyse avec bonhomie la situation qui prévaut :

« À partir du début des cégeps, mais surtout depuis la première ronde de négociations en 1972, les professeurs ont perdu leur statut professionnel et se sont attachés au statut de syndiqués. (...) Ils jouaient avec leur statut. Les syndicats et les professeurs le savaient. Ça fait qu'il y avait une seule chose à faire, c'était de foutre le bordel, de créer un climat ingérable, à partir de ce moment-là, ça forçait le ministère à intervenir et ça forçait le gouvernement à intervenir. (...) La gestion même à l'intérieur des organisations favorisait ça dans la mesure où ce n'était pas nous qui discussions avec les professeurs, c'était le gouvernement par l'intermédiaire du syndicat. »⁵

« Les années 1972, 1976, 1979 et 1982 furent des périodes de négociation provinciales intenses des conventions collectives. À celles-ci participaient, mais seulement comme « partenaires associés », les administrateurs des cégeps. Le portefeuille des cégeps était la propriété de l'État, c'est ce dernier qui négociait les conditions de travail des salariés. La centralisation des négociations des conventions collectives faisait en sorte que les cégeps et leur administration devaient vivre avec les conséquences des ententes. (...) Ce qui était concédé aux syndicats, notamment dans les clauses normatives, complexifiait la tâche des gestionnaires dans les établissements. »⁶

Si l'on se fie à ces propos, la négociation nationale centralisée dans les années soixante-dix placera l'un en face de l'autre l'État et le Front commun. À l'unification des salariés correspond une division dans le camp patronal, division qui aura pour effet de nourrir le mécontentement des employeurs locaux à l'égard de leur partenaire étatique. Cette grogne conduira à la modification du régime de négociation afin de rétablir la place de l'employeur local par le retour forcé à un palier local de négociation. Ce changement de chaises du côté patronal de la table de négociation n'a pas été sans déconcerter également les acteurs syndicaux engagés dans les premières rondes nationales et, sur ce point, les deux camps se rejoignent en une rare occasion. Dans son *Rapport du président* de 1971, écrit le lendemain de l'emprisonnement

⁵ Denis Savard, Lucie Héon, Thérèse Hamel. Mémoire vive de bâtisseurs : entrevues avec Jean-Paul Desbiens et Jean-Noël Tremblay in *Les cégeps : une grande aventure collective québécoise*, PUL, 2006, p. 50.

⁶ La Mise en œuvre des cégeps : difficultés, complexité et défis! Propos de Jean-Noël Tremblay recueillis par Noémie Moisan in *Les cégeps : une grande aventure collective québécoise*, PUL, 2006, p. 62.

d'Yvon Charbonneau et des chefs des deux autres centrales, Gérard Blouin, premier président de l'histoire de la FEC, parle douloureusement des « impuissants représentants de nos faux patrons ». ⁷ Gaston Sanchez, deuxième président de la FEC, déclare quant à lui, en mai 1973, à-propos du « patron national » et de ses « conseils de régence locaux » :

« Le contrôle quasi total que les organismes centraux de la partie patronale exercent sur les collèges est mis en évidence à chaque fois que l'autonomie locale sort, tant soit peu, des normes ministérielles. Le ministre de l'Éducation peut même se permettre d'ignorer les administrateurs des cégeps car la mise en tutelle est toujours à sa disposition pour démontrer qui est derrière ces paravents locaux. » ⁸

Cette nouvelle configuration du rapport de force, qui continue de déstabiliser les anciennes parties locales, s'impose donc à notre réflexion. On peut également saisir le cadre stratégique de la partie patronale : sa priorité étant le salarial, elle cède du terrain sur le plan normatif. Du côté syndical, et plus particulièrement à la FEC, les travaux d'harmonisation des demandes avec la FNEEQ, les rencontres entre comités de négociation, les échanges d'observateurs dans les instances et le travail en cartel témoignent de cet engouement des syndicats pour l'action collective et les alliances. Parallèlement, cette convergence était formellement imposée par le cadre de négociation prévu à la Loi 46 applicable au secteur des cégeps, et qui imposait la création d'un cartel. Cependant, en dépit de ce portrait plutôt favorable du rapport de force exercé par les syndicats pendant cette période, la question demeure de l'ampleur et de la nature réelles des gains obtenus pour leurs membres par nos organisations à l'occasion de ce que d'aucuns associent à un « âge d'or » de l'action syndicale.

Ronde 1971-1972

L'enjeu principal de cette première ronde de négociations nationale pour les enseignants de cégep est certainement la signature de leur première convention collective, convention qui devrait fixer des conditions de travail universelles à la profession. La lutte aux disparités locales et aux iniquités que celles-ci avaient engendrées animait les deux organisations syndicales représentant les enseignants de cégep, tout comme les revendications du Front commun mettaient de l'avant le rehaussement des conditions de vie et d'emploi des plus bas salariés. La FEC et la FNEEQ développeront des structures de négociation communes ainsi que des objets communs de négociation; elles réclameront même une table unique de négociation pour le secteur collégial. Enjeu intrinsèquement lié à cette période de création des cégeps, conserver des acquis des membres naguère employés par d'autres établissements notamment par les mécanismes de la sécurité d'emploi. L'accès rapide à la permanence constitue un autre enjeu de revendication conjoncturel, alors que l'explosion démographique et la poursuite des objectifs nationaux d'accessibilité à l'éducation sur tout le territoire ouvrent les portes de la profession à toute une génération de jeunes diplômés du Québec et d'ailleurs. Finalement, s'ouvre le dossier de la tâche enseignante, ou plus exactement de sa définition et de sa mesure, alors que le réseau des cégeps est maintenant bien implanté, avec 39 établissements actifs en 1971. La question de la tâche, au moment de la négociation de notre première convention collective, mérite que l'on s'y arrête un peu, car elle soulèvera une problématique récurrente.

⁷ Gérard Blouin. Rapport du président. FEC, 1971, p.1.

⁸ Gaston Sanchez. Rapport du président. FEC, 1973, p.1.

En effet, s'il semble que le passage du local au national de la négociation des clauses salariales soit assez bien réussi, la situation ne semble pas la même en ce qui concerne la reconnaissance de la tâche. La complexité du dossier de la tâche dépend en bonne partie de sa situation en porte-à-faux entre les deux paliers de négociation. Les conditions de travail étant concrètement vécues dans des établissements qui restent particuliers au sein même d'un réseau centralisé, et les aspirations des membres allant également dans le sens d'une plus grande homogénéité de la tâche. La résolution de ces problèmes ouvre un long sentier semé d'épines. Du point de vue patronal, la volonté d'homogénéiser les paramètres de mesure et de reconnaissance de la tâche accomplie s'explique par les efforts de rationalisation et de planification stratégique et économique exigés d'une fonction publique en croissance exponentielle et devenue fer de lance de l'intervention de l'État dans la modernisation du Québec. Le choix de l'État de recourir aux services de statisticiens et de docimologues afin de résoudre le problème de la mesure de la réalisation concrète de la tâche d'enseignement par une modélisation universelle, marque une date importante dans l'histoire des négociations du secteur collégial. Celle-ci vient définitivement départager la période des négociations locales de la période de la centralisation en consacrant l'abstraction du contrat de travail par rapport aux conditions concrètes d'exercice de la profession exprimées par le calcul de la tâche. Cependant, il faut être honnête et admettre que le calcul de la CI a permis de réduire les iniquités introduites par la diversité des conditions d'exercice de l'activité pédagogique qui s'expriment en fonction du nombre de préparations, de la durée des cours ou de la taille des groupes notamment. Cette ambivalence nous ramène à cette difficulté d'évaluer les gains et les pertes d'une négociation, puisque certaines modifications ont des effets divers et même contradictoires, certains gains entraînant des pertes et certains reculs des avancées sur d'autres plans. Dans les faits, les travaux d'élaboration de la formule de la CI débiteront en 1973 avec la publication du rapport Carlos, se poursuivront en 1975 avec la publication du rapport du Comité d'étude sur la tâche des enseignantes et enseignants du collégial (CETEC), et une première version en sera introduite dans la convention collective de 1976-1979 sous le vocable de Tâche individuelle maximum (TIM).

La ronde de négociations de 1972 sera, avec celle de 1983, une des plus houleuses de l'histoire, marquée par des ruptures à la table de négociation, de débrayages massifs, de l'imposition d'une loi spéciale de retour au travail (Loi 19), de l'emprisonnement des chefs des trois centrales et, finalement, par l'imposition par décret des conditions de travail des syndiqués. Si la négociation représente le baptême de la Fédération, il faudra alors parler de véritable baptême du feu. La première convention collective des enseignantes et enseignants de cégep aura été décrétée par l'État. Comme d'aucuns le soulignaient, l'État qui avait créé la nouvelle fonction publique, qui avait fixé le cadre législatif de son régime de négociation, rappelait opportunément qu'il en resterait le maître d'œuvre. Le nouveau rapport de force qui est en train de s'établir entre l'État et ses employés ne doit pas empiéter sur les prérogatives de ce dernier. Gérard Blouin observe : « Tout au long des sept mois de négociation, une constante est apparue dans les intentions de nos administrateurs : celle de réduire au minimum et si possible, d'annihiler le rôle du syndicat dans le collègue. Il faudra s'en souvenir longtemps. »⁹ On comprend que l'employeur local, déjà marginalisé par l'État, voyait d'un œil inquiet venir la revendication de ses enseignants syndiqués et fédérés.

Le décret, daté du 15 décembre 1972, constitue l'armature de notre convention collective actuelle avec ses rubriques consacrées. Les enseignants de cégep seront le seul groupe de salariés des secteurs public et parapublic à voir décrétées leurs conditions de travail, tous les autres groupes étant parvenus à signer des ententes de principe. Cependant, en dépit de

⁹ Gérard Blouin. Ibid. p. 5.

l'imposition du décret, les négociations se poursuivront et des aménagements au décret seront consentis. Comme on le constate, l'issue de la première négociation des enseignants de cégep détonne un peu dans le concert du Front commun. Ce premier contrat « tenant lieu de convention collective » est imposé après un épisode de grève de deux semaines qui met à l'épreuve les solidarités et confirme la position particulière des intérêts portés par le groupe social constitué par les professeurs de cégep. Écoutons encore Gérard Blouin qui, après avoir souligné que le gain le plus important de cette ronde de négociations avait été la création du Front commun, critique vertement le niveau de mobilisation des enseignants de cégep :

« Vu du Front commun, il est décevant que les professeurs de cégep n'aient pas osé ou pas cru bon de défier la Loi 19. C'est à croire que nos deux semaines de grève nous avaient donné bonne conscience et qu'elles nous ont essoufflés à tout jamais. Certains du Front commun ne se sont pas cachés pour dire que, venant d'un milieu qui se targue souvent d'être à l'avant-garde des luttes sociales, cette passivité était inacceptable. À l'avenir, il faudra parler au monde ordinaire avec beaucoup d'humilité. (...) il y a pas mal de besogne à abattre en dehors des sentiers battus du syndicalisme traditionnel avant que l'ensemble des professeurs de cégep renoncent à relouer du côté de ceux qui ont en main le petit bout des matraques.»¹⁰

Sur le plan des alliances, Blouin déplore également le peu de résultats concrets résultant de la collaboration avec la FNEEQ. Cette première négociation aura donc invité la FEC à remettre en question son identité et sa place sur l'échiquier des organisations syndicales. L'épreuve de la grève, indissociable théoriquement de l'exercice de la négociation, a également agi comme un révélateur, suscitant des réactions ouvertement hostiles. La FEC était-elle prête pour ces négociations? Il nous est difficile aujourd'hui de l'évaluer, compte tenu de la documentation disponible et, surtout, de la politique de confidentialité qui s'applique aux débats touchant la négociation. Par ailleurs, les résultats obtenus à la table centrale du Front commun sont significatifs : indexation salariale, création du RREGOP, droit de négocier le régime de retraite et majoration du salaire minimum à 100 \$ par semaine. Quoi qu'il en soit, et sous réserve d'une étude plus minutieuse du contenu du Décret de 1972, nous pouvons nuancer quelque peu l'interprétation patronale et populaire qui veut que les syndicats aient outrageusement dominé le rapport de force établi au cours de cette première ronde du Front commun, du moins en ce qui concerne le secteur des enseignants de cégep qui auront eu à subir l'imposition de leurs conditions de travail. Il n'en demeure pas moins que la reconnaissance des organisations syndicales a été acquise, et que ce fond ne demeurera pas inactif lors des rondes à venir.

Ronde 1975-1976

Le FEC, élargie par l'affiliation des syndicats de Lennoxville et de Granby, aura pris la mesure du défi de la négociation lorsque débutera sa deuxième ronde de négociations nationale. Elle a tenu son deuxième congrès sur le thème de la négociation et a préparé dans son sillage un ambitieux *Plan d'action 74-76*. Cependant, le débat entre tenants de l'approche technique et tenants de l'approche politique continue de se cristalliser et conduira bientôt à la désaffiliation du syndicat des professeurs du collège Ahuntsic. Le différend, qui portait sur la nature et l'importance de la représentation des membres de la base dans les comités liés à la négociation, a notamment provoqué la démission collective du C.A. de la fédération en avril 1975, soit en même temps que se tenait la première séance de négociation entre les parties. La

¹⁰ Ibidem. P.7.

fédération devra donc serrer les coudes au cours de cette ronde de négociations qui verra également l'exercice de moyens de pression lourds et l'imposition d'une loi spéciale de retour au travail (Loi 23). À la différence de la ronde précédente, cependant, la FEC pourra apposer sa signature au bas du contrat de travail, même sous la menace de l'imposition d'un décret.

Le Front commun se remettra sur pied au prix de difficultés plus importantes qu'à la ronde précédente; certaines organisations syndicales n'en seront pas, notamment le SPGQ et le SFPQ. La FEC révisera sa politique de collaboration avec la FNEEQ en tenant compte des aménagements apportés au cadre de négociation par la Loi 95, qui ne comporte plus l'obligation de former un cartel de négociation. Dans la foulée des propos de Gérard Blouin cités plus haut, la fédération maintiendra des contacts étroits avec les officiers de la FNEEQ, mais n'envisagera pas de table commune, plutôt un cartel de négociation limité au dossier de la tâche. Par ailleurs, la FEC s'assurera aussi d'une liaison étroite avec la FSE. Le jeu des alliances, sur lequel la partie patronale appuie pour attiser les divisions, aura eu des conséquences importantes lors de cette ronde de négociations, le projet final de règlement proposé à la FEC étant le résultat de l'entente de principe préalablement survenue entre la FNEEQ et la partie patronale.

Sur le plan des enjeux soulevés, on soulignera d'abord le défi que représentait le développement d'un mécanisme de priorité d'emploi qui réduise la marge considérable concédée à l'arbitraire patronal dans l'octroi des postes. Ensuite, dans le domaine de la tâche, la partie syndicale revendiquera l'établissement de paramètres concrets constituant des maxima absolus à la tâche. Par exemple, la FEC réclamait un maximum de 30 élèves par classe et de 100 élèves par session, sauf pour la discipline Éducation physique. Dans la lutte pour l'uniformisation des conditions de travail, la FEC réclamait l'intégration de la formation continue et du régulier. Une autre part des demandes touchait les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Finalement, bon nombre de demandes allaient dans le sens d'affirmer la place des enseignants dans les processus décisionnels du collège par la défense de l'autonomie départementale et la consolidation du pouvoir de représentation du syndicat. L'entente négociée qui sera finalement ratifiée comportera des gains dans presque toutes ces matières, en plus de pallier à certains problèmes soulevés par les disparités régionales et de bonifier le régime d'assurance-salaire. Le salaire minimum sera augmenté à 165 \$ par semaine. Malheureusement, ce résultat faste est assombri par un recul majeur affectant la formation continue : le nombre de périodes requis pour la reconnaissance d'une année d'ancienneté passe de 405 à 525, comme c'est encore le cas aujourd'hui.

Si la ronde 1975-1976 peut être considérée comme une bonne négociation du point de vue syndical, c'est en partie grâce à la mobilisation des membres qui, à défaut d'être à la hauteur de ce que Gérard Blouin espérait d'elle, a quand même réussi à provoquer suffisamment de perturbation pour que la partie patronale se sente obligée de tendre l'oreille à nos revendications et, surtout, porte la main à son portefeuille. À la différence de la ronde précédente, les débrayages en Front commun furent exécutés de manière rotative et sur une base intercentrales régionale. À la FEC, le nombre de jours de grève varie selon les syndicats, allant d'une demi-journée (Granby) à 10 jours (Ste-Foy), pour une moyenne de cinq jours. Cette fois-ci, recommandation a été faite de défier la loi spéciale de retour au travail. Cependant, une trêve sera conclue avec la partie patronale pour assurer un dernier sprint de négociation avant l'imposition annoncée d'un décret, et les syndiqués n'auront pas à défier la loi. La conclusion de l'entente finale, sur la base de l'entente convenue entre la partie patronale et la FNEEQ, surviendra le 14 juin, soit un peu moins d'un mois après l'entente de principe de la FNEEQ, suite à des négociations sur la tâche et les salaires. Cette ronde constitue sans aucun doute la

première grande victoire de la FEC en matière de négociation nationale et une grande victoire syndicale, l'intégralité des groupes touchés ayant signé une entente.

Ronde 1979-1980

La mise en place du premier gouvernement du Parti québécois et la mobilisation de l'opinion publique autour de la question du premier référendum correspond à un épisode significatif de l'histoire syndicale du Québec. Alors que l'essor de ce mouvement, notamment dans le secteur de l'enseignement collégial, s'était appuyé sur la difficile transition de l'image professionnelle à l'image syndicale, cette image syndicale doit maintenant s'affirmer clairement en regard des orientations politiques de ses membres et de sa culture institutionnelle. Si un syndicat est à la fois l'expression d'un mouvement populaire et d'une institution, la nature et la portée politique de ce mouvement auront à se préciser alors que s'affronteront les appartenances partisane, professionnelle et ouvrière au sein du mouvement. La tâche ne sera pas simple, car le Parti Québécois se pose à la fois comme le promoteur de l'identité québécoise et le parti qui entretient un préjugé favorable aux travailleurs. Cette configuration particulière de la politique d'État soulève pour plusieurs des questions légitimes sur l'établissement de notre rapport de force avec l'employeur. Mais il ne faut pas oublier la dualité de l'État, appareil politique certes par son gouvernement, mais également appareil d'État et employeur : ces deux natures seront à l'œuvre au cours de cette négociation menée pour la partie patronale par son porte-parole Lucien Bouchard. La FEC formulera sa position politique sur la base des principes suivants : droit à l'autodétermination, mais refus de participer au débat public sur la base d'une option constitutionnelle; défense des droits et libertés syndicaux. La promulgation des lois 55 et 59 modifiera quelque peu le régime de négociation, en donnant notamment au Conseil du Trésor un pouvoir accru et en créant le CPN ou Comité patronal de négociation.

Cette ronde révèle aussi le début d'une tendance qui ne fera que s'accroître dans les années à venir : l'obligation de négocier des conditions de travail qui auront été modifiées à la suite de l'introduction de réformes diverses élaborées hors du cadre légal de la négociation. En effet, la volonté étatique de réformes a décidé d'emprunter une voie de garage pour éviter l'embouteillage prévisible sur l'autoroute du dialogue et de la libre négociation. En 1979, cette voie unilatérale pour modifier les conditions de travail à la faveur des intérêts patronaux prend la forme du *Livre Blanc sur l'éducation*, qui par le biais de modifications de nature pédagogique, vient modifier les orientations du projet éducatif formulé par le Rapport Parent et altérer les conditions de travail des enseignantes et enseignants touchés. Notamment, les réformes issues du *Livre Blanc* vont dans le sens de l'adaptation de l'éducation aux difficultés financières liées à la crise économique dans un effort de réduction des coûts, de régionalisation de l'offre de formation et de rapprochement avec le monde du travail, et sont perçues comme une menace à la qualité et à l'accessibilité des études collégiales. La FEC rejettera les conclusions du *Livre Blanc* et leur opposera une conception de la formation collégiale qui place au premier rang l'autonomie professionnelle en posant « l'autonomie départementale et la liberté académique comme moyens privilégiés d'assurer le progrès de la pédagogie et la qualité de l'enseignement ». ¹¹ De plus, la FEC s'empressera d'exiger que les modifications apportées aux conditions de travail par des modifications du régime pédagogique soient négociables. Cette volonté, comme on le verra, connaîtra des fortunes diverses, notamment à partir de la Réforme Robillard au milieu des années quatre-vingt-dix.

¹¹ FEC. Résolution 355, Conseil général, 26-27 mai 1979.

Finalement, la FEC, comme institution, continuera son développement en matière de négociation et d'application du contrat de travail en fondant en 1977 le CIAC, Comité d'interprétation et d'application de la convention collective, qui deviendra le Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC) ou le Comité d'interprétation, de formation et d'application du décret (CIFAD). En plus de travailler à ses propres fins, ce comité donne également de la formation et maintient un lien avec la FNEEQ. Le *Plan d'action 79-80* rappellera d'ailleurs que la signature d'une convention n'aplanit pas pour autant les divergences d'intérêts des parties et que l'application locale du contrat doit assurer un suivi vigilant sur le terrain. Un débat animé accompagnera l'adoption des priorités de négociation, qui situent en tête de liste les droits parentaux, la tâche et la sécurité d'emploi alors que le salarial est repoussé en queue de peloton. Sur le plan des alliances, la FEC s'engagera dans un travail en cartel avec la FNEEQ, mais cette dernière abandonnera le chantier en cours de route, sans que les relations ne cessent pour autant entre les deux fédérations. Un problème notoire de mobilisation sera provoqué par une série de retards accumulés au début de la période de négociation, qui reportera le dépôt des offres patronales à la fin du mois de mars 1979, soit une période peu propice à l'information, à la sensibilisation et à la mobilisation des membres. Même si la période des grandes mobilisations et des débrayages semble tirer à sa fin, cette ronde verra néanmoins sa part de débrayages et de promulgation de lois spéciales venues suspendre le droit de grève et forcer le retour au travail (Loi 62). À la FEC, tous les syndicats ne font pas grève (11 jours ouvrables) et les syndicats qui n'ont pas obtenu leur mandat offriront un soutien financier à leurs collègues grévistes. Le troisième Front commun se mettra en place selon les mêmes modalités qu'en 1976.

Par ailleurs, un autre facteur est venu contribuer à enliser le début de cette ronde de négociations, soit la « proposition Parizeau ». Sans menacer d'un décret, le ministre des Finances d'alors offre aux organisations syndicales de négocier en blitz, tout échec de cette négociation provoquant la reconduction du statu quo en matière de contrat de travail. La FEC, qui insiste pour négocier des clauses importantes liées à la modification de la tâche, rejettera cette offre. Cependant, la stratégie patronale à la table de négociation continuera d'appuyer cette proposition en laissant piétiner les travaux. En novembre 1979, le porte-parole Bouchard menacera les organisations d'un décret si la négociation n'est pas conclue rapidement. En dépit des menaces, la FEC débrayera en février 1980 et conclura une entente de principe en mars, qui ne sera signée qu'en avril à la suite des négociations sur le libellé du texte.

Les enjeux les plus conflictuels de cette ronde ont été suscités par l'affrontement avec le suivi des orientations contenues dans le *Livre Blanc*. Notamment, il s'agira pour nous de préférer le statu quo à des demandes patronales particulièrement insistantes en regard de l'autonomie professionnelle. Nous refuserons ainsi que le coordonnateur de département ait pour tâche de « rendre compte » au collège des activités départementales, que le collège élargisse son droit de gérance en matière de sélection des enseignants, de révision de notes et d'évaluation des étudiantes et étudiants. Nous demanderons l'injection de 100 nouveaux professeurs dans le réseau, des maxima à la tâche, une meilleure sécurité d'emploi locale, l'affectation des personnes MED à des tâches d'enseignement seulement, l'intégration de la formation aux adultes et la possibilité de contester par grief le mécanisme ministériel d'allocation des ressources aux collèges, considéré comme la clef de voûte de toutes nos demandes sur la tâche. Cette ronde aura conduit finalement à une révision systématique de la convention collective, à une meilleure articulation de la sécurité d'emploi, à une diminution de la tâche, à une amélioration des conditions de travail à la formation continue et à une avancée en matières de droits parentaux et de disparités régionales.

Le déclin du Front commun

Ronde 1982-1983

Si l'introduction du nouveau régime de négociation en 1985 nous semble la date la plus déterminante pour la saisie et la compréhension de nos activités globales en matière de négociation, il n'en reste pas moins que la ronde de 1982 et 1983 reste l'épisode le plus spectaculaire de notre histoire. Il faudra d'abord assister à la descente en flammes du Front commun par la promulgation de lois spéciales et de décrets aux conséquences néfastes jamais vécues jusqu'alors. Une conjoncture économique particulièrement négative a justifié l'action unilatérale d'un gouvernement élu sur la promesse de juguler une crise qui s'abattait sévèrement sur le Québec et sur le monde. Fait remarquable, cette ronde fut l'occasion d'une vaste campagne publique de salissage, orchestrée par l'État contre ses employés, opération qui dépréciera l'image publique de la profession et contribuera à remettre en question l'identité syndicale consolidée au cours de la période qui s'achève. Les pertes salariales infligées, de même que la détérioration des relations de travail qui en découlera, laisseront un goût amer qui perdurera alors que les organisations syndicales entreprendront le difficile chemin qui consiste à remonter la pente et à reconquérir les acquis perdus.

En 1981, l'effet combiné des récentes crises pétrolières a révélé d'une manière brutale la dépendance et la vulnérabilité des économies capitalistes avancées aux sources d'énergie. Le taux de chômage est à 10 %, l'inflation a grimpé de 13 % au cours de la dernière année et les taux d'intérêts ont grimpé de 18 % en dix ans pour s'établir à 24 %. Mises à pied massives, virage technologique et précarisation viennent changer le visage du secteur de l'emploi : « Tout converge vers la formation d'un double marché du travail : un pour ceux et celles possédant des droits, la sécurité et l'organisation syndicale, un autre où l'instabilité, l'insécurité et l'absence de droit font loi. »¹² Le secteur industriel absorbant en bonne partie les contrecoups de la réorganisation de l'emploi, le lien traditionnel entre les syndicats et la base ouvrière commence à s'effriter, l'ère qui s'ouvre multipliant les métiers atypiques et le travail autonome qui engendrent une baisse du taux de syndicalisation et donc de la pénétration de l'identité syndicale dans la société. Le gouvernement québécois, à l'instar des autres gouvernements occidentaux, s'appliquera à proposer des politiques d'austérité. À l'égard des enseignantes et des enseignants de cégep, il aura le chemin libre pour les peindre comme des privilégiés d'un système administratif générateur d'inégalités en regard des chômeurs, notamment. En décembre 1981, le gouvernement demandera au secteur public de lui céder l'enrichissement négocié à la ronde précédente, ce qu'il refusera. Le 15 avril, le gouvernement offre de rouvrir les conventions collectives et de négocier un gel modulé des salaires, alors que le Front commun commence à se mettre en place. En mai et juin 82, les lois 68 (modification unilatérale du régime de retraite, augmentation des cotisations, réduction de l'indexation et contribution 50/50), 70 (coupures de traitement pouvant atteindre 20 % pour certains groupes pour trois mois, soit un total de 2,2 milliards; gel de l'échelon d'expérience et baisse permanente des salaires) sont promulguées.

Cette offensive patronale heurtera un mouvement de résistance syndical qui retournera puiser à ses discours syndicaux fondateurs, refusant le repli sur la protection des acquis et brandissant plutôt la mission sociale et politique historique du mouvement syndical au Québec. Comme l'expriment fortement les instances d'alors :

¹² FEC. Analyse de la conjoncture. Conseil général, novembre 1981.

« Le mouvement de dégradation des conditions de vie et de travail de la majorité doit être renversé. Il le sera par nos luttes. »

« Se replier sur les acquis, c'est aussi mettre sur la glace notre projet d'une société plus équitable. »

« La crise et le chômage sont plus qu'une mauvaise passe. Les politiques de l'État et du patronat sur ce sujet conditionnent notre avenir. »

Cette négociation sera donc aussi politique que technique, alors qu'un bras de fer d'envergure s'établit avec la partie patronale. Le Front commun adopte une stratégie d'automne en espérant forcer un règlement avant l'application, en 1983, de la Loi 70. La CSQ, cependant, établit en marge du front commun un deuxième plan stratégique qui prévoit une mobilisation à l'hiver. Cette initiative suscitera des tensions qui se répercuteront notamment sur les relations entretenues par la FEC et la FNEEQ. La FEC et la FNEEQ travaillent en cartel depuis 1981 et déposeront une demande commune. En raison de tiraillements constants et d'actions unilatérales posées par la FNEEQ, les deux fédérations mettront fin au cartel à la fin d'octobre 1982. Cependant, la négociation sera de courte durée et, le 29 novembre, le gouvernement dépose son cadre de règlement et la Loi 105 est promulguée, qui met un terme aux négociations, du moins momentanément. Cette loi décrète les conditions de travail dans le secteur public pour les trois prochaines années.

En janvier 1983, le gouvernement convoque les présidents des trois centrales et leur offre de reprendre les négociations tout en créant des comités permanents de négociation. Le 26 janvier, la grève est déclenchée avec un mandat très fort des enseignants et la Loi 111 est promulguée, qui décrète le retour au travail et comporte des pénalités très sévères. La réaction que les syndiqués adopteront à l'égard de la loi sera déterminante, les groupes affiliés à la CEQ adopteront une attitude de défi en choisissant de poursuivre la grève pendant l'hiver alors que la FNEEQ demandera la conciliation et que ses membres rentreront au travail. En mars, la FEC demandera à son tour la conciliation alors qu'est déposé le *Rapport Gauthier*, qui constitue un aménagement au décret. Après une brève période de négociation, la FEC adoptera le *Rapport Gauthier* en avril 1983. On ne reverra plus de si tôt une telle mobilisation autour d'une ronde de négociations.

Le bilan à tracer est sombre, marqué par des reculs sur toutes les matières principales : salaires, tâche, sécurité d'emploi, retraite, ainsi que par le renforcement du droit de gérance. Des gains seront effectués subséquentement dans nos contestations juridiques des différentes lois spéciales, nous obtiendrons des améliorations notables au décret par le biais du *Rapport Gauthier* et nous acquerrons le droit au congé sabbatique différé.

Deuxième régime de négociation (Depuis 1985)

L'introduction d'un deuxième régime de négociation à la faveur de la réouverture des décrets et de la négociation de 1985, va créer une nouvelle configuration des rapports de force qui aura influencé notre négociation jusqu'à ce jour. Une telle opération semblait impossible à conduire au cours des années 70, mais les effets néfastes des deux crises pétrolières, les mises à pied massives, le chômage endémique, la hausse de l'inflation et l'explosion de la compétition sont venus modifier la conjoncture, en permettant, par exemple, l'accession au pouvoir de gouvernements conservateurs ouvertement antisyndicaux comme ceux de Margaret Thatcher

et de Ronald Reagan. À toutes les étapes de son cheminement, la Loi 37 provoquera une levée unanime de boucliers de la part des organisations syndicales. Après de tumultueuses péripéties, la Loi 37 sera adoptée en juin 2005 et imposée comme cadre de négociation, mais le gouvernement reculera dans l'application de bon nombre de ses dispositions les plus antisyndicales, notamment le droit à la libre négociation des matières salariales. Cependant, ces reculs patronaux ne compenseront pas les avantages perdus, notamment par l'imposition des articles traités en négociation locale et par la limitation du droit de grève.

Les négociations qui seront menées par la FEC, de 1985 à l'implantation de la réforme Robillard, seront caractérisées notamment par la diminution importante des jours de grèves exécutés et la prolongation de conventions collectives contre des ajustements financiers. Après la Réforme Robillard consacrant l'implantation de l'approche par compétences dans le réseau des collèges ainsi que la décentralisation de ce dernier notamment en matière d'élaboration locale des programmes d'étude ministériels, la négociation se fera plus régulière et prendra pour objet l'aménagement du contrat de travail pour l'adapter aux nouvelles manières de faire introduites dans les établissements. Comme le résume bien Monique Simard, vice-présidente de la CSN à cette époque : « La période de fébrilité folle qui a marqué la mise en place des grands services publics est terminée, tout le monde le sait. Le rôle de l'État est repensé. » En dépit de l'imposition d'un palier local de négociation, la FEC a pendant toute cette période agi comme agent négociateur pour l'ensemble de ses syndicats.

Autour de 1985 s'opère également un changement de culture au sein de la fédération, les courants d'inspiration plus marxiste cèdent la place à des courants plus pragmatiques alors que les idées issues de la mouvance féministe pénètrent les mentalités. D'ailleurs, cette période verra l'élection des trois premières femmes à la présidence de la fédération. Ces transformations en profondeur qui s'opèrent à la fédération trouvent évidemment un écho plus large à la centrale et dans le monde syndical en général. L'identité de syndiqué, dont nous avons suivi l'émergence au cours de la période précédente, est à nouveau remise en question. La détérioration générale de l'image de marque des syndicats et des salariés des secteurs public et parapublic dans l'opinion ainsi que la perte de faveur générale des idées de gauche font en sorte de favoriser la réémergence de l'identité professionnelle. Les nombreuses désaffiliations ainsi que la création d'organisations syndicales autonomes depuis la fin des années soixante-dix sont souvent interprétées comme des symptômes de ce retour vers l'activité professionnelle après une période de solidarité militante envers le « mouvement ouvrier ».

Ronde 1985-1986

Il faut remonter à la naissance de la FEC pour retrouver une époque aussi mouvementée que celle qui régnera au cours de cette ronde de négociations. La négociation débutera très tôt avec le dépôt du projet de loi modifiant le cadre de négociation, et se conclura par un coup de théâtre alors que tous les autres groupes détiennent déjà une entente depuis six mois. Au printemps de 1985, une crise majeure éclate à la fédération, mettant aux prises le comité de négociation, le conseil de direction et le conseil général. Le comité de négociation entamera une grève avant d'être relevé de ses fonctions. Deux mois plus tard, les syndicats de Sherbrooke et de Granby se désaffilient. Sur le plan du Front commun, le climat est tendu entre la CSN et la CEQ, la première accusant la seconde de marauder les syndicats autonomes dans sa tentative de se constituer en centrale des services publics. Cette rivalité des centrales dans les secteurs public et parapublic sera par ailleurs abondamment critiquée et offrira à l'opinion l'image d'une lutte d'appareils qui ne bénéficie guère aux membres. L'incapacité des centrales de convenir

notamment de demandes salariales communes mène à l'échec du Front commun, échec qui sera largement publicisé par les médias, épaississant encore davantage une morosité qui s'était installée depuis l'imposition des décrets. Cependant, la possibilité de former un nouveau Front commun existe encore aujourd'hui.

L'État, qui trouvait son vis-à-vis syndical affaibli, su prendre avantage de la situation afin de mettre en place le mécanisme de négociation qui réglerait une fois pour toutes le problème des confrontations avec ses salariés. Dès 1984, le ministre Clair fait une proposition ambiguë aux organisations syndicales : il concède la réouverture des décrets en échange de l'acceptation d'un nouveau régime de négociation. Ce pavé dans la mare allait ébranler les organisations en profondeur, notamment sur la question de la participation ou non à la commission parlementaire qui débattrait du projet de loi. La FEC, pour sa part, rejette l'avant-projet de loi, propose le boycottage de la commission parlementaire et décide de préparer toute sa négociation dans le cadre du régime de négociation précédent, encore en vigueur. La fédération travaillera à l'harmonisation de ses demandes avec la FNEEQ, mais conservera toute son autonomie politique. La Loi 37 est officiellement adoptée le 30 août 1985 et prévoit notamment la non-négociabilité des salaires après la première année, le salaire des années subséquentes étant fixé par décret à la suite des recommandations émises par un organisme indépendant dédié à cette tâche, *l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR)*. S'ensuit une série de contestations juridiques intentées par toutes les organisations de même qu'un boycottage général des travaux liés à la création de l'IRIR. Les autres enjeux soulevés par l'adoption de la loi touchent prioritairement le droit de grève, le partage des objets de négociation selon les paliers et la difficulté soulevée par la multiplicité des intervenants (il y aura trois tables centrales et 85 tables sectorielles, la CSQ participant à 17 tables de négociation). L'embourbement bureaucratique qu'engendre la décentralisation aura des conséquences certaines sur le contenu de la négociation elle-même, la Fédération des cégeps prenant par exemple plus de quinze mois avant de déposer ses offres et ses demandes. La CEQ parlera d'une négociation « entre les mains des technocrates ».

À la FEC, le retour à la négociation locale déclencha un travail de réflexion important qui aboutit à la conclusion de mener ces négociations à un niveau national afin de contrer les effets pervers liés à l'éclatement des conditions de travail. Beaucoup de travail sera aussi fait avec l'objectif de réduire le nombre d'objets liés au palier local pour lequel le droit de grève a été retiré. Par ailleurs, l'adoption de la Loi 37 marque l'entrée en scène de la Fédération des cégeps à titre de représentant de l'employeur local. La négociation au niveau local se fera donc de fédération à fédération plutôt que de syndicat à collège. Les demandes qui seront portées par la FEC iront principalement dans le sens d'un rattrapage des conditions de travail perdues depuis les décrets, notamment une baisse de 17 % du pouvoir d'achat et une augmentation notoire de la tâche par la baisse de 12 % du niveau des effectifs requis. De plus, les demandes prendront en compte les impacts du virage technologique qui s'amorce comme réponse nationale aux difficultés de l'économie et aux promesses de la mondialisation. En centrale, les demandes toucheront les congés sans traitement, l'accès à l'égalité en emploi, la protection du plancher d'emploi et des conditions de travail des salariés précaires.

De son côté, la partie patronale est affamée et formule des demandes qui vont dans le sens des coupures déjà opérées. Tout d'abord, elle propose une hausse salariale inférieure au taux de l'inflation et propose de réduire le salaire de la personne mise en disponibilité à 80 % la première année de redondance et à 50 % la troisième année. Elle tente d'introduire des mesures de flexibilité d'emploi en proposant le CIEL, ou *Champ Individuel d'Enseignement Local*, qui demanderait à un professeur d'enseigner plusieurs disciplines. Parallèlement, il est proposé de décloisonner les champs professionnels afin de permettre aux enseignants et aux

professionnels d'échanger leurs tâches. Finalement, on propose une augmentation d'environ 10 % de la tâche en modifiant un paramètre de la formule de calcul de la CI. Compte tenu des différends sur le cadre de négociation et l'écart important entre les demandes et les offres, les négociations se font longues : contrairement à ce qui se passe aux autres tables, aucun accord ne peut être conclu quant à une médiation dans le secteur collégial. En septembre 1986, le président du Conseil du trésor, Paul Gobeil, lance un ultimatum en menaçant d'un décret si aucun règlement n'intervient avant décembre. Le 6 octobre, le journaliste Raymond Gervais notait encore dans *La Presse* « Ce sont néanmoins les enseignantes et les enseignants de cégep qui sont les plus à plaindre puisqu'ils n'ont toujours pas de table de négociation. Après de multiples démarches auprès du gouvernement et de la Fédération des cégeps et 15 mois après avoir déposé leurs premières demandes, les enseignantes et les enseignants cherchent encore à négocier, la Fédération n'ayant pas répondu à leurs demandes. »¹³ À cette date s'engage pour tous les groupes un sprint de négociation, alors que le secteur collégial n'a pas encore rejoint le bloc de départ.

La suite de cette ronde de négociations est assez rocambolesque pour mériter que l'on s'y attarde. Tout d'abord, il faut noter le recoupement qui s'opère entre la première négociation nationale du secteur collégial et la ronde de 1985, première ronde conduite dans le second cadre législatif. Dans le premier cas, les enseignantes et les enseignants de cégep ont été le seul groupe à voir décrétées leurs conditions de travail, alors que cette fois-ci leur négociation est la seule à piétiner autant. Il semble que quel que soit le régime de négociation en cause, la place du secteur collégial se révèle quelque peu idiosyncratique dans la carte générale des négociations publiques. Ce constat sera celui des syndicats affiliés à la FNEEQ qui créeront la FAC à la suite de cette ronde de négociations. Cependant, à l'automne 1986, les négociations sont intenses et la plupart des groupes parviennent à des ententes de principe peu avant Noël en exerçant un nombre relativement réduit de jours de grève. Le 20 décembre, la FNEEQ accepte une entente de principe que la FEC juge irrecevable; elle poursuivra donc la négociation au cours de l'hiver 1987. Une difficile partie de bras de fer s'engage alors entre la FEC, l'employeur et l'exécutif de la FNEEQ. La FEC publicisera sa critique de l'entente FNEEQ et suscitera suffisamment la relance des négociations pour convaincre les assemblées des syndicats de la FNEEQ de rejeter l'entente recommandée par son conseil de direction. En mars 1987, toutes les enseignantes et tous les enseignants de cégep s'embarquent de nouveau dans la galère de la négociation, qui n'entrera au port qu'à la fin du printemps.

Au terme de cette négociation qui s'était ouverte par le pire scénario imaginable, s'il ne peut être question de pavoiser sur les gains obtenus, il n'en reste pas moins que les organisations syndicales seront parvenues en bonne part à endiguer l'offensive patronale sur plusieurs points d'importance. Tout d'abord, les organisations ont obtenu le droit de négocier le salaire associé à chacune des années du contrat de travail, obtenant des hausses de 3,5 %, 4,0 % et 4,56 % pour les trois années d'application de la convention collective. Des gains ont aussi été réalisés en matière de condition féminine et d'accès à l'égalité, gains symbolisés par la féminisation de la convention collective, ainsi qu'en matière de précarité au travail. Ces deux dossiers, par ailleurs, continueront de susciter bon nombre de revendications au cours des rondes à venir, dont plusieurs permettront l'atteinte de gains appréciables. La durée fort considérable de cette ronde de négociations, alimentée en bonne partie par le retard accumulé au secteur collégial, n'a pas contribué à l'amélioration de l'image publique des enseignantes et enseignants de cégep, accusés de prolonger indûment l'exercice pour la sauvegarde de privilèges jugés excessifs selon les médias. Autre conséquence de cet étirement dans le temps : dès la

¹³ Raymond Gervais. La CSN lance un ultimatum à Québec. *La Presse*, 6 octobre 1986, p. B1.

convention signée, la FEC devra se lancer rapidement dans la préparation de la prochaine ronde de négociations.

Ronde 1988-1989

Il faut le remarquer d'entrée de jeu, cette ronde de négociations sera la dernière d'une série qui remonte pour la FEC à 1972, les deux rondes subséquentes se concluant par des reports de la convention et donc par le maintien du statu quo quant aux clauses de notre contrat de travail, excepté les salaires. C'est dire à quel point cette ronde a permis de concrétiser des menaces qui s'étaient déjà levées à la faveur de la ronde précédente et qui joueront par la suite le rôle de facteurs dissuasifs. Les gouvernements en place aux différents paliers conduisent une politique d'inspiration néolibérale qui ambitionne d'élargir les lois du marché à toutes les nations et à toutes les sphères de l'activité humaine. Plus concrètement, en dépit de la reprise significative de l'activité économique, la lutte au déficit, le délestage de l'appareil d'État et la privatisation sont à l'ordre du jour, avec leurs exigences corrélatives de flexibilité en emploi. La volonté patronale ne connaît pas de répit depuis l'année 1982, qui est devenue pour elle une « date historique », et elle continue de s'attaquer non seulement aux conditions de travail des membres, mais également à la capacité des organisations syndicales de les défendre. Les négociations de cette ronde se dérouleront sur un fond de luttes politiques touchant directement le rôle du syndicalisme dans la nouvelle configuration politique, économique et sociale qui s'ouvre avec l'entrée des pays de l'ancien Bloc de l'Est dans le techno-capitalisme mondialisé, que des contemporains comme Francis Fukuyama associent à la « Fin de l'histoire ». Comme c'est le cas depuis 1982, c'est la partie patronale qui prend l'initiative de la négociation.

Du côté syndical, la détérioration des conditions de travail perdure alors que l'on constate avec inquiétude les premiers signes de la décroissance des effectifs étudiants. Depuis 1978, le réseau des cégeps a subi des compressions indexées de 108 millions de dollars, alors que l'effectif étudiant s'est accru de 16,5 %. La décentralisation du réseau commence à faire planer des menaces concrètes sur son universalité avec le développement des *Certificats d'études collégiales* et de plus de deux cents Attestations d'études collégiales (AEC). L'écart entre secteur régulier et secteur de la formation continue se creuse, notamment à la faveur du sous-financement des collèges et de la nécessité que ceux-ci éprouvent de trouver par eux-mêmes des sources de financement susceptibles de pallier aux carences du financement national. Finalement, la volonté de poursuivre la négociation sur la question de l'accès à l'égalité, pour que les principes rejoignent la réalité, occupera une part importante de nos revendications. Par ailleurs, le jeu des alliances se compliquera du fait de l'éclatement des organisations syndicales, notamment par l'entrée en scène d'un nouveau joueur au niveau collégial : la Fédération autonome du collégial (FAC), qui regroupe 14 syndicats récemment désaffiliés de la FNEEQ. Cette ronde verra la création – ainsi que l'échec – du premier cartel de négociation FEC-FAC ainsi qu'une certaine prise de distance à l'égard de la FNEEQ. La création d'un front commun n'a pas même pu être sérieusement envisagée, la FTQ et le SPGQ se prononçant dès le début pour une prolongation des conventions collectives en échange d'un règlement salarial. La lutte se fera dans l'esprit de revendiquer le développement des services publics, l'accroissement des ressources et la déprécarisation des emplois.

De manière plus précise, notre demande vise à limiter les différences de statut entre enseignants en demandant le droit de grief en matière de non-octroi de priorité d'emploi ainsi qu'un accès plus rapide à la permanence (à la signature du deuxième contrat sur poste après deux ans d'ancienneté). Dans le cas de la mise en disponibilité, nous tentons de maintenir le cadre salarial en vigueur depuis la dernière convention, qui représentait en lui-même un recul,

contre la demande qui vise à ramener le traitement de la personne mise en disponibilité à 60 % de son salaire habituel la première année de redondance ainsi que l'obligation du déplacement hors zone. Les mesures de flexibilité justifient, pour la partie patronale, l'introduction dans l'ordre de priorité pour l'obtention d'un poste, de l'enseignant mis en disponibilité d'une autre discipline. Dans le cas de la tâche, l'augmentation constatée depuis les derniers décrets nous amène à revendiquer un niveau de tâche comparable à celui qui prévalait à l'époque de la convention de 1979; l'outil qui devrait nous permettre d'atteindre cet objectif étant la réintroduction de maxima dans certains paramètres de la formule de calcul de la CI. Sur le plan de l'accès à l'égalité, nous revendiquons l'implantation d'un comité local chargé de proposer les mesures qui permettront l'application effective des objectifs de représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs de la profession. Finalement, la partie patronale ne présentera d'offre salariale que pour la première année du contrat; celle-ci est de 4 % alors que notre demande se chiffre à 9,8 %.

Cette ronde de négociations se caractérisera notamment par le fait qu'elle aura été conduite dans un contexte politique significativement remodelé par les effets de la décentralisation. La Fédération des cégeps, dont le rôle a été consolidé par la Loi 37, est maintenant mieux armée qu'elle ne l'était. Graduellement, les intérêts qu'elle met de l'avant deviennent plus spécifiques et peuvent même heurter les intérêts de son partenaire étatique. Un espace de dialogue obligatoire s'installe donc du côté patronal de la table, ce qui ajoute une autre dimension à la notion de négociation. Dans ce jeu d'intérêts qui se complexifie, il n'est pas dit que des alliances stratégiques ne pourront être établies là où elles étaient naguère impensables. L'enseignant, le syndiqué, le gestionnaire et le technocrate doivent donc négocier de manière commune et de manière parallèle dans ce nouveau modèle qui exclut la dualité. Par exemple, les syndicats d'enseignants trouvent parfois dans la Fédération des cégeps un allié pour soutenir devant l'État bailleur de fonds des demandes portant sur le financement des cégeps, quitte à ce que les deux parties divergent ensuite sur le mode d'affectation de ces ressources. Par exemple syndicats et employeurs locaux s'entendent pour un financement des collèges à hauteur de 40 % du budget alloué à l'enseignement supérieur, bien que les syndicats privilégient l'investissement dans l'enseignement alors que la Fédération des cégeps puisse lui préférer l'investissement dans les technologies. À la ronde 1989, à la suite de la publication du rapport final de l'enquête du *Comité d'étude sur la situation de la tâche des enseignantes et des enseignants de cégep* en juin 1988, la Fédération des cégeps a formulé à l'État des demandes à hauteur de 70 millions de dollars. Aujourd'hui encore, la FEC est partenaire du Ministère et de la Fédération des cégeps dans la réalisation d'une enquête du même ordre sur la profession enseignante. On constatera donc que la décentralisation des structures a eu pour impact une décentralisation des rapports de force et des intérêts exprimés. Du côté patronal, les intérêts technocratiques sont maintenant rejoints par les intérêts gestionnaires.

Du côté des forces syndicales, la dynamique de négociation sera également affectée par cette multiplication des acteurs avec l'arrivée de la FAC et la fin de l'époque dualiste qui avait prévalu alors que les fédérations affiliées à la CSN et à la CSQ représentaient les intérêts de tous les enseignants de cégep. Non seulement la FAC est-elle un acteur nouveau, mais elle se fait porteuse également d'intérêts et de pratiques qui se sont définis de manière critique face à ceux portés par la fédération affiliée à la CSN. L'entrée en scène de la FAC n'amène donc pas seulement avec elle des différences, mais également des tensions. La FAC se démarquera notamment de la CSN par des structures faisant plus de place à la participation et des revendications de nature plus professionnelles. Si des tensions étaient apparues graduellement dans les relations de la FEC et de la FNEEQ au cours des rondes de négociations précédentes, celles-ci prendront un autre tour lorsque la nouvelle fédération autonome conclura une entente de service avec la CEQ et commencera à travailler en cartel avec la FEC. Le premier cartel de

négociation FEC-FAC a vu le jour au printemps de 1988 et a pris fin en février 1989, soit un mois avant le dépôt de nos demandes. Les deux fédérations auront travaillé à l'harmonisation de leurs demandes, mais une crise politique sera survenue sur la question de la nomination au poste de porte-parole du comité de négociation, et le cartel sera dissout. En dépit des tensions, les trois fédérations serreront les coudes et maintiendront une demande commune sur le dossier de la tâche. Désormais, le jeu des alliances deviendra déterminant dans la conduite de la négociation, tant sur le plan technique que sur le plan politique.

Éric Beauchesne
Conseiller au Bureau exécutif
Membre du Comité de négociation
Juin 2007