



**BILAN DE LA NÉGOCIATION SECTORIELLE  
2009-2010**

**JUIN 2011**

## Introduction

À l'instar des négociations antérieures, nous voulons tracer ici le bilan de la dernière ronde de négociations, en procédant à une analyse critique de ses tenants et aboutissants, ce qui devrait nous permettre d'identifier les bases d'une réflexion commune sur le processus choisi et de définir les contours de la prochaine négociation.

Pour mener à bien un tel exercice, il n'est pas inutile de revenir un moment sur le bilan que nous avons fait de la ronde de 2003-2005, puisque les orientations que nous avons retenues pour structurer la ronde de 2010 sont largement tributaires des réflexions, des analyses et des réactions consécutives aux résultats obtenus lors de cette ronde de négociations qui, rappelons-le, s'est conclue par l'adoption d'une loi spéciale (Loi 43) le 15 décembre 2005. Sans y voir nécessairement un lien de cause à effet, le cadre stratégique de 2003-2005 – la nature des demandes, les alliances, la durée de la négociation et l'action et la mobilisation – a certainement eu un rôle à jouer dans les résultats de cette négociation.

Ainsi, en ce qui concerne la nature de nos demandes, la négociation de 2003-2005 fut des plus traditionnelles. Le cartel de négociation FAC-FEC (CSQ) a soumis, rédigées à la virgule près, exactement 264 demandes à la partie patronale, pour un montant totalisant plus de 90 millions de dollars. Il faut toutefois préciser que cet imposant contenu fut le fruit d'un appétit exacerbé par la prolongation de la durée de la convention collective<sup>1</sup> et par l'exercice, en cartel, de l'harmonisation de nos demandes, ce qui a engendré un cahier de revendications composé d'éléments pour le moins disparates et parfois peu compatibles avec les priorités que nous avons alors retenues<sup>2</sup>.

Même si la mise en place du cartel de négociations FAC-FEC (CSQ) en 2004 a, par ailleurs, permis de regrouper une partie des forces syndicales enseignantes au collégial, cette négociation fut marquée par une polarisation des forces syndicales en présence. Pendant que la CSQ, le SFPQ et le SPGQ créaient une nouvelle alliance du secteur public, le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), qui convoitait un règlement au printemps 2005, la CSN et la FTQ formaient l'autre front syndical et déplaçaient leur cadre stratégique à l'automne 2005 en raison du maraudage dans le secteur de la santé. Cette division du mouvement syndical a fait d'autant plus mal que la partie patronale, elle, unissait ses forces. En effet, contrairement aux négociations précédentes où, souvent, le MELS laissait tomber le CPNC et la Fédération des cégeps afin de convenir d'un règlement avec la partie syndicale, la partie patronale est demeurée cette fois-ci solidaire jusqu'au bout.

La durée de cette négociation fut un autre élément marquant de cette ronde. Les demandes sectorielles ont été déposées au printemps et à l'automne 2003 et celles de la Table centrale en décembre 2003. Nous avons reçu les offres patronales sectorielles au printemps 2004 et la proposition du cadre budgétaire en juin 2004. Bref, cette négociation s'est déroulée sur une période de plus de 24 mois. Uniquement par la lenteur du processus, le gouvernement a obtenu une prolongation gratuite des conventions collectives de 18 mois<sup>3</sup>. Jumelée à un cahier de demandes où il fut parfois difficile pour les membres de se retrouver, et malgré une mobilisation quasi exemplaire jusqu'au mois de mai, la durée de cette ronde de négociations n'a pas permis de garder un contact permanent avec les membres. En

---

<sup>1</sup> Conseil général des négociations (CGN), *Bilan de la négociation 2003-2005*, 5 et 6 octobre 2006 (A0607-CGN-001), p. 3.

<sup>2</sup> Conseil de direction du cartel de négociation FAC-FEC (CSQ), *Bilan politique de la négociation*, novembre 2006, p. 6. Comité du bilan de la négociation du cartel de négociation FAC-FEC (CSQ), *Bilan des pratiques syndicales durant la période de négociation 2002-2006*, octobre 2006, p. 1.

<sup>3</sup> Conseil général des négociations (CGN), *Cadre stratégique : négociation 2010*, 5 février 2009 (A0809-CGN-004), p. 3.

somme, plus la négociation s'étirait dans le temps, plus il était difficile de compter sur la mobilisation des membres et sur une opinion publique favorable.

Devant l'inertie de la partie patronale et l'absence d'avancement tangible à la table de négociation, le cartel FAC-FEC (CSQ) adressait une demande de médiation à la Direction générale des relations de travail en mai 2004. Cette étape constituait un passage obligé par la loi 37, qui a comme objectif, pratiquement, de permettre l'exercice du droit de grève en toute légalité. Afin d'en arriver à un règlement avant l'été 2005, un premier mandat de grève de trois journées et demie est obtenu par le cartel et par les autres composantes de la CSQ. Le 6 mai, 40 000 syndiqués et syndiquées de l'enseignement manifestaient devant l'Assemblée nationale à Québec. L'espoir d'en arriver à un règlement négocié dès le printemps semblait maintenant possible. Cependant, en assemblées générales, les membres excluaient l'idée de recourir de nouveau à la grève. Malgré cela, le gouvernement Charest mettait fin à cette ronde de négociations en adoptant, à l'aide de la procédure du bâillon, le projet de loi spéciale 142 (Loi 43), le 15 décembre 2005.

Les organisations syndicales et les membres se sont longuement questionnés sur les moyens d'action utilisés lors de cette ronde de négociations. D'abord, est-ce que nous aurions pu faire appel à une véritable médiation, sans que cela devienne uniquement un passage obligé pour exercer notre droit à faire la grève? Ensuite, pour les enseignantes et les enseignants de cégeps, la grève ne semblait pas le moyen d'action le plus approprié pour établir un rapport de force avec le gouvernement. Non seulement parce que l'État législateur peut se substituer à tout moment à l'État employeur, mais aussi parce qu'en raison du calendrier scolaire de 82 jours, nous devons reprendre les jours où nous avons cessé le travail, ce qui correspond à une double compression salariale<sup>4</sup>.

En somme, le bilan de la ronde de négociations 2003-2005 faisait manifestement ressortir que les membres n'avaient plus confiance dans le processus de négociation tel que l'on venait de le vivre, qu'ils dénonçaient la longueur excessive du processus, qu'ils estimaient que l'on traitait de trop de sujets ayant peu de liens avec leurs préoccupations quotidiennes, et qu'ils se questionnaient sur le fait que le processus de médiation ne soit jamais utilisé autrement que pour avoir accès au droit de grève<sup>5</sup>.

Devant de tels constats, il nous apparaissait évident qu'il fallait revoir nos façons de faire et mettre au défi le gouvernement et ses partenaires de négocier avec diligence et bonne foi. Nous devons ainsi forcer la mise et mettre de l'avant une approche différente qui favoriserait l'obtention d'un règlement satisfaisant dans un délai raisonnable.

Le présent bilan de la ronde de négociations 2010, qui porte presque essentiellement sur la négociation sectorielle, rappelons-le, s'articule autour des cinq éléments suivants. Nous nous attardons d'abord à l'explication du cadre stratégique et à la formation des alliances. Notre attention se porte ensuite sur le processus de préparation de nos demandes, sur le déroulement de la négociation et sur les relations que nous avons établies avec nos instances. Nous abordons aussi brièvement dans cette partie l'arrivée de six nouveaux syndicats à la FEC à l'automne 2009. L'évaluation de nos moyens d'action, de nos stratégies de communication et du règlement constitue les trois dernières parties de ce bilan. Enfin, nous terminons ce texte en présentant une série de recommandations qui devraient, selon nous, orienter nos réflexions et nos actions au cours de la prochaine ronde de négociations en 2015.

---

<sup>4</sup> Conseil de direction du cartel de négociation FAC-FEC (CSQ), *op.cit.*, p. 3 à 5. Comité du bilan de la négociation du cartel de négociation FAC-FEC (CSQ), *op.cit.*, p. 5 et 6.

<sup>5</sup> Conseil général des négociations (CGN), *Bilan de la négociation 2009-2010*, 28 et 29 avril 2010 (A1011-CGN-003), p. 7.

## Le cadre stratégique et les alliances<sup>6</sup>

Nous procédons dans cette section à une analyse du cadre stratégique – les différentes phases de la négociation, la durée de la négociation, la nature de nos demandes et la médiation – et des alliances intersectorielles et sectorielles.

### *Le cadre stratégique*

C'est à la suite d'une première phase de consultation<sup>7</sup> des membres en assemblées générales, qui s'est échelonnée entre les mois d'octobre 2008 et de janvier 2009, que nous avons choisi de tenter de renouveler les dispositions tenant lieu de conventions collectives avant leur échéance. Ce qui n'avait jamais été fait auparavant. Habituellement, en effet, le renouvellement survenait douze (12) ou dix-huit (18) mois après l'expiration des ententes. Nous avons donc établi un calendrier débutant au moment prévu à la loi, c'est-à-dire 150 jours avant la fin des conventions en vigueur, afin de créer une plage de règlement près du moment où les ententes prenaient fin, soit autour du 31 mars 2010.

Ainsi, le cadre stratégique comptait trois phases de négociation. Au terme de la première phase, du 5 janvier 2010 au 31 mars 2010, il s'agissait de constater s'il existait une hypothèse de règlement satisfaisante ou non. Puisqu'il n'y a pas eu d'entente, nous avons eu recours à la médiation le 24 avril 2010, ce qui constituait la deuxième phase de négociation. Toujours à défaut d'une entente à la fin de la période de médiation de soixante jours, le cadre stratégique prévoyait la poursuite de la négociation à compter du 30 juin 2010 avec la mise en place d'actions lourdes en septembre 2010.

Nous avons également choisi de mettre de l'avant des revendications restreintes en nombre, tant au palier intersectoriel qu'au palier sectoriel, afin de concentrer les discussions sur l'essentiel et de se donner de meilleures chances de réussite. Notre cahier de demandes a ainsi porté sur un nombre limité de sujets qui étaient liés aux deux enjeux retenus – la promotion des services publics et la rétention et l'attraction du personnel – et qui devaient être perçus comme des cibles réalistes et atteignables. En outre, à la FEC, nous avons choisi de mettre de l'avant une approche qui s'appuyait sur l'atteinte d'objectifs, plutôt que sur la revendication de demandes précises, ce qui assurait une plus grande souplesse et une plus grande implication des syndicats dans la recherche de moyens pour les atteindre.

Nous croyons que ce cadre stratégique nous a bien servi. Nous pouvons en effet affirmer que malgré la conjoncture dans laquelle s'est déroulée cette négociation, l'application de ce cadre a fait en sorte que non seulement les enseignantes et enseignants de cégeps ont traversé la crise financière sans une diminution salariale – comparativement aux employées et employés de la fonction publique de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, par exemple, qui ont subi un gel de salaire de deux ans –, mais qu'elles et ils ont aussi amélioré certaines de leurs conditions de travail avec une entente négociée. De plus, il faut souligner qu'il s'agit d'une entente négociée après avoir connu un contenu de convention largement imposé au cours des cinq années précédentes. Les deux premières phases de ce cadre stratégique ne donnaient pas de prétexte au gouvernement pour agir encore une fois par la voie législative afin de mettre fin à la négociation.

---

<sup>6</sup> Cette section s'inspire des documents suivants : Conseil général des négociations (CGN), *Cadre stratégique : négociation 2010*, 5 février 2009 (A0809-CGN-004), 9 pages. Conseil général des négociations (CGN), *Bilan de la négociation 2009-2010*, 28 et 29 avril 2011 (A1011-CGN-003), 33 pages.

<sup>7</sup> CSQ, *Préparons notre prochaine négociation : première phase de consultation*, octobre 2008, 6 pages.

Au point de départ, puisque nous ne voulions pas vivre une année de plus avec la loi spéciale de 2005, nous avons donc prévu un cadre stratégique avec des délais très courts. Toutefois, la rédaction des textes de notre entente a pris beaucoup plus de temps que par le passé, faisant en sorte que la nouvelle entente ne s'applique, pour la majeure partie, que depuis quelques mois seulement.

En ce qui concerne l'utilisation active de la médiation dans le cadre de la négociation, l'exercice n'a pas produit de résultats concrets sur le plan du contenu, mais la présence du médiateur a permis de régler certaines demandes considérées comme plus périphériques. Il sera nécessaire de se pencher à nouveau sur cette question entre nous, ou, encore, dans le cadre d'une éventuelle réforme du régime de négociation, afin de trouver la meilleure façon d'exploiter cet outil dans l'avenir.

En conclusion, on peut affirmer que le cadre stratégique, en soi, a permis d'atteindre les objectifs pour lesquels il avait été adopté.

### *Les alliances*

Nous l'avons précisé en introduction, la ronde de négociations précédente fut marquée, et ce, pour différentes raisons, par une division des forces syndicales qui nous a largement desservis. Même si, auparavant, la mise en place d'un front commun était souvent perçue comme un mal nécessaire et suscitait plus de cynisme que d'espoir, l'imposition de la Loi 43 a provoqué une nouvelle réflexion et un changement de cap important. Ainsi, les déléguées et délégués au 38<sup>e</sup> congrès de la CSQ en 2006 et au 18<sup>e</sup> congrès de la FEC en 2007 ont adopté une résolution visant à élargir et à consolider nos alliances avec les autres organisations syndicales.

Au palier intersectoriel, et en préparation de la ronde de négociations 2010, nous avons créé le Secrétariat intersyndical des services publics en négociation, le SISPN, regroupant la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Avec ses 300 000 membres, le SISPN devenait la plus importante force syndicale du secteur public. Dès le départ, et en dépit de la réticence de certaines composantes, il fut convenu d'établir un protocole précisant l'engagement politique des organisations, le champ de juridiction de l'alliance, le mode de fonctionnement et l'engagement de non-maraudage entre les organisations. La formation de cette alliance fut aussi l'objet d'une large consultation auprès des membres de chacune des organisations afin d'assurer une meilleure adhésion et une plus grande solidarité.

Pendant que nous travaillions à la création du SISPN, la CSN et la FTQ annonçaient une alliance et la signature d'un protocole de non-maraudage entre leurs syndicats du secteur public. La réunion de ces deux alliances devenait inévitable. Toutes et tous ont compris alors qu'il était de mise de convenir d'un protocole formel au sujet des mêmes éléments que ceux déterminés pour le protocole du SISPN. Ce Front commun était le plus large jamais vu au Québec. C'était également la première fois qu'un protocole de non-maraudage était appliqué par autant d'organisations syndicales.

Nous pouvons nous poser la question à savoir si le Front commun a permis d'obtenir de meilleurs résultats. Même s'il s'agit d'une question hypothétique, il est utile de se rappeler le contexte qui prévalait. D'abord, une des pires crises financières jamais vues sévissait un peu partout dans les pays occidentaux. De plus, nous faisons toujours face au même gouvernement qui avait, quelques années auparavant, imposé les conditions de travail dans le secteur public, dont un gel salarial de deux (2) ans.

Le style avait changé entre mesdames Monique Jérôme-Forget et Monique Gagnon-Tremblay, mais nous étions toujours aux prises avec le même parti au pouvoir, avec les mêmes orientations de réduction des services publics, de privatisation, etc.

Ainsi, nous croyons que sans Front commun, il est peu probable que nous aurions pu éviter, seul, chacun de notre côté, les nombreuses récupérations souhaitées par la partie patronale, empêcher un nouveau gel des salaires et obtenir des gains au palier sectoriel permettant d'améliorer les conditions de travail et de maintenir la qualité des services publics. Mais il s'agit là d'une hypothèse, comme nous le disions plus haut. C'est seulement avec un recul historique suffisant que nous pourrions pleinement apprécier l'impact du Front commun sur la qualité des règlements intersectoriel et sectoriel que nous avons négociés.

Cependant, nous pouvons affirmer, sans nous tromper, que nous n'avons probablement pas profité pleinement du pouvoir potentiel de ce Front commun. Notre incapacité à coordonner les négociations sectorielles, par exemple, particulièrement dans le secteur de la santé et des services sociaux, a contribué à réduire le pouvoir du Front commun.

Nous pouvons aussi faire le même constat en ce qui concerne la coordination de la négociation des enseignantes et des enseignants de cégeps. En effet, certaines dispositions du protocole du Front commun favorisaient la création de regroupement sectoriel qui pouvait prendre la forme, entre autres choses, d'un cartel de négociation<sup>8</sup>. Nous avons proposé à la FNEEQ la mise sur pied d'une telle alliance en vue de la négociation de 2010, mais elle a catégoriquement refusé notre proposition. Nous sommes revenus à la charge le 29 juin 2009, à Québec, en proposant au nouveau président de la FNEEQ la création d'une table commune de négociation, ne serait-ce que sur la question de la tâche. Après tout, cela faisait presque deux ans, maintenant, que nous unissions nos forces sur cette question. La suite nous semblait donc, peut-être naïvement, plutôt logique. Mais selon le président de la FNEEQ, la formation d'une table commune de négociation soulevait beaucoup trop de problèmes et comportait plusieurs obstacles politiques : nomination du ou de la porte-parole, nombre de personnes composant le comité de négociation, coordination des instances de négociation, harmonisation des demandes, représentation auprès des médias, etc. Conformément à une disposition du protocole de fonctionnement du Front commun, nous avons cependant convenu d'une entente verbale qui suggérait aux parties de s'informer mutuellement du déroulement de leur négociation sectorielle<sup>9</sup>.

Malgré cela, nous ne pouvons pas passer sous silence le formidable travail de coopération entre les trois fédérations enseignantes du collégial lors de l'élaboration du portrait de la pratique enseignante, qui a précédé cette ronde de négociations et qui a permis, croyons-nous, d'obtenir des gains majeurs au sujet de l'amélioration de la charge de travail des enseignantes et des enseignants. Nous pensons plus particulièrement, ici, à la volonté politique des présidents, et aux différentes actions communes qui ont porté sur la valorisation de la profession enseignante : rencontre des 59 syndicats enseignants de cégeps le 7 février 2008 à Montréal, lancement de l'opération « conseil d'administration » au cours de la session d'hiver 2008, publication de l'étude du comité paritaire sur la profession enseignante au collégial en

---

<sup>8</sup> Conseil général des négociations (CGN), *Protocole de fonctionnement du front commun CSN-FTQ-SISP*, 19 mars 2009 (A0809-CGN-007), 5 pages.

<sup>9</sup> Lors d'une rencontre avec la FNEEQ, le 10 février 2010, nous avons convenu de resserrer les mécanismes de coordination entre les deux fédérations. Nous nous sommes donc entendus pour que les porte-parole se concertent avant chaque séance de négociation. Mais l'absence de la FNEEQ à la table de négociation a quelque peu compliqué cette « coordination ». Les contacts se sont pratiquement limités aux présidences.

mars 2008, organisation d'une conférence de presse conjointe à la suite de la publication de cette étude le 1<sup>er</sup> avril 2008, mobilisation des membres des trois fédérations lors de la journée nationale d'action le 6 octobre 2008.

Ces actions communes ont fort probablement permis de sensibiliser la partie patronale à l'importance d'investir de nouvelles ressources dans le volet 1 afin d'alléger la tâche des enseignantes et enseignants de cégeps. Cette collaboration entre les trois fédérations s'est d'ailleurs poursuivie à l'automne 2008 et à l'hiver 2009 lorsque celles-ci ont élaboré une demande harmonisée sur la tâche enseignante.

## **La préparation de nos demandes et la négociation**

Dans cette section, nous nous attardons plus particulièrement à la préparation de nos demandes, c'est-à-dire à l'identification de nos priorités et au processus de consultation des membres, au déroulement de la négociation proprement dit ainsi qu'aux relations avec les instances et les membres.

### *La préparation de nos demandes*

Dès le printemps 2008, nous avons mis en place un comité de préparation de la négociation formé de deux personnes déjà libérées en vertu de certaines dispositions de notre convention collective<sup>10</sup>. Avec l'aide des conseillers de la Fédération, du comité consultatif sur la condition des femmes (CCCF), du comité des enseignantes et enseignants de la formation continue (CEFC) et du comité d'information, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC), les membres de ce comité ont animé une première discussion sur la négociation lors du Conseil général de la FEC les 3 et 4 juin 2008 à Matane. Il y fut alors plus particulièrement question des aspects juridiques de la négociation, du calendrier des différentes échéances, de la demande salariale, de la revendication sociale et de la formation continue. Plus largement, les déléguées et délégués ont aussi discuté de l'« éventail » des demandes que nous pourrions formuler pour la ronde de négociations 2010.

Les membres du comité de négociation furent par la suite élus en deux temps : Diane Dufour, en tant que porte-parole, Réal Flibotte et Frances Dionne ont été élus lors du Conseil général de la FEC le 3 juin 2009. Louis-Philippe Paulet et Jacques Guévremont ont rejoint le comité de négociation en janvier 2010.

Rapidement, les membres du comité de négociation, en collaboration avec les diverses instances et comités de la Fédération (Bureau exécutif, Conseil fédéral, Conseil général, CIFAC et CCCF), furent amenés à identifier quatre grandes priorités pour la négociation de 2010 : la tâche, la précarité, la formation continue et la conciliation famille-travail. Au Conseil général du 16 octobre 2009, à Québec, les déléguées et délégués ont fait de notre demande sur la tâche enseignante la principale priorité de la négociation sectorielle.

Il faut le dire, le noyau dur de notre demande sur la tâche fut le résultat d'une volonté d'harmoniser notre revendication sur la pratique enseignante avec celles de la FNEEQ et de la FAC, et ce, à la suite des travaux du comité paritaire et de la publication du rapport *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*<sup>11</sup>. Après moult discussions, nous avons retenu les quatre orientations suivantes<sup>12</sup> :

---

<sup>10</sup> Il s'agissait de Diane Dufour et de Réal Flibotte, qui siégeaient respectivement au comité consultatif sur la tâche (CCT) et au comité national de rencontre (CNR).

<sup>11</sup> Comité paritaire, *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, mars 2008, 72 pages.

- L'ajout de ressources au volet 1 (ETC);
- Le maintien d'une formule de mesure de la charge individuelle (CI) commune à l'ensemble des enseignantes et des enseignants;
- La bonification de la formule actuelle de la CI et des balises individuelles de la tâche pour tenir compte des éléments ayant une incidence sur les activités individuelles et collectives identifiées dans le document *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, en particulier celles liées à l'enseignement proprement dit (volet 1) et plus spécifiquement à la préparation, à l'encadrement et à l'évaluation;
- L'adaptation de l'allocation des ressources dévolues à chaque collègue à la nouvelle mesure de la charge individuelle.

À ces quatre orientations, la FEC a aussi demandé un ajout d'allocations pour la coordination de département et de programme, pour les stages et les ateliers et pour l'enseignement clinique en Soins infirmiers. Notre demande comportait, par ailleurs, l'introduction de balises pour mieux encadrer l'intégration des étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers, les nouveaux modèles d'enseignement, la reconnaissance des acquis et des compétences et les mises à niveau. Nous demandions également une meilleure reconnaissance dans la CI des divers projets ou travaux associés aux libérations, et une reconnaissance, dans le calcul de la CI, des nombreuses préparations en Éducation physique. Enfin, de concert avec la FNEEQ, nous revendiquons une révision de la structure salariale des enseignantes et des enseignants de cégeps. Plus particulièrement, nous visions une bonification des interéchelons 17-18, 18-19 et 19-20, ainsi que la suppression des deux premiers échelons<sup>13</sup>.

En ce qui concerne les enseignantes et les enseignants précaires, nous poursuivons les objectifs suivants : l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie, la perspective d'un modèle de sécurité d'emploi locale et la réduction de la précarité. Pour ce faire, nous avons ciblé différents moyens comme une meilleure insertion professionnelle, une amélioration de l'accessibilité aux divers types de congés et à l'assurance salaire, et une bonification du système d'emploi, notamment par la création de postes et par un réajustement salarial pour les enseignantes et les enseignants en début de carrière.

Pour les enseignantes et les enseignants qui oeuvrent dans le secteur de la formation continue, nous visions à valoriser leur profession, à améliorer leurs conditions de travail, à faire reconnaître leur autonomie professionnelle et à réduire l'arbitraire qui sévit dans ce secteur. L'atteinte de ces objectifs passait notamment par un système d'emploi basé sur l'attribution de charges d'enseignement évalués par la CI, la mise en place d'un lieu de concertation autonome incluant des fonctions et responsabilités pédagogiques, l'accès à un budget de perfectionnement et la création de ponts permettant la collaboration et la communication avec le secteur de la formation au régulier.

Enfin, au sujet de la conciliation famille-travail (CFT), nous en revendiquons la reconnaissance comme enjeu social, l'amélioration des conditions de travail de toutes les enseignantes et de tous les enseignants et la lutte contre l'arbitraire en cette matière. Nous avons privilégié, comme moyens pour atteindre ces objectifs, l'adoption d'une loi-cadre favorisant la CFT, une définition large de la famille afin de tenir compte des différentes responsabilités familiales, des congés spécifiquement dédiés aux

---

<sup>12</sup> FEC-CSQ, *Vers le renouvellement de notre convention collective : orientations de nos demandes sur la tâche enseignante. Projet harmonisé avec la FNEEQ et la FAC*, février 2009, 13 pages.

<sup>13</sup> FEC-CSQ et FNEEQ-CSN, *Proposition exploratoire déposée au Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) le 15 juin 2009*, p. 10.

responsabilités familiales et un programme équitable et transparent de CFT adapté aux besoins du personnel dans chaque cégep.

Pour l'ensemble de nos demandes, nous avons donc préconisé une approche différente des négociations antérieures. Nous avons, en effet, privilégié une approche par objectifs ou par principes qui laissait au comité de négociation une certaine latitude à la table de négociation. Cette approche nous a ainsi permis d'explorer diverses pistes de solutions pendant le processus. Cette flexibilité a sollicité davantage les membres du CIFAC que par le passé et a nécessité un travail rapproché avec les syndicats.

Trois phases ont par ailleurs jalonné la consultation des membres en assemblées générales. La première phase de consultation, du 2 mars au 27 mars 2009, a essentiellement porté sur le projet d'orientations harmonisées sur la tâche. Au cours de la deuxième phase de consultation, du 13 avril au 18 mai 2009, les membres furent consultés sur nos trois autres priorités (précarité, formation continue et CFT) et sur les matières intersectorielles (salaire, retraite et droits parentaux). À la suite de la dissolution de la Fédération autonome du collégial (FAC) et de la campagne d'affiliation, au début de l'automne 2009, nous avons relancé la consultation sur les matières sectorielles auprès des six syndicats qui avaient décidé d'adhérer à la FEC-CSQ<sup>14</sup>.

#### *Le déroulement de la négociation*

Le 28 octobre 2009, nous avons procédé à un dépôt de principes qui expliquait le contexte des différentes problématiques que nous voulions aborder en négociation<sup>15</sup>. Une fois la consultation terminée, nous procédions, le 10 novembre 2009, à un dépôt plus substantiel qui précisait les pistes de solutions et les moyens envisagés pour atteindre nos objectifs<sup>16</sup>.

Au cours des mois de novembre et décembre 2009, la négociation a essentiellement consisté à répondre aux questions des membres du Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) au sujet de notre dépôt. Le 17 décembre, le CPNC déposait ses demandes<sup>17</sup>.

Sans trop de surprises, on s'y attendait, l'organisation du travail – c'est-à-dire la remise en question de la définition de notre tâche et de la sécurité d'emploi du personnel enseignant, permanent ou non – était au cœur des bouleversements proposés par ce dépôt patronal. Et pour arriver à tout attacher, celle-ci proposait de négocier au niveau national l'ensemble des dispositions de notre convention collective, dont celles qui relèvent de la négociation locale tel que stipulé par la Loi 37 sur le régime de négociation<sup>18</sup>.

Les attaques les plus vicieuses à l'égard de l'exercice de notre profession portaient, entre autres, sur

---

<sup>14</sup> FEC-CSQ, *Vers le renouvellement de notre convention collective 2005-2010 : consultation sur les demandes*, octobre 2009, 21 pages.

<sup>15</sup> FEC-CSQ, *Vers le renouvellement de notre convention collective 2005-2010. Déposé par la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) au Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)*, 28 octobre 2009, 5 pages.

<sup>16</sup> FEC-CSQ, *Vers le renouvellement de notre convention collective 2005-2010 : dépôt complémentaire*, 10 novembre 2009, 10 pages.

<sup>17</sup> Comité patronal de négociation des collègues (CPNC), *Dépôt patronal en vue du renouvellement de la convention collective du personnel enseignant venant à échéance le 31 mars 2010 (FEC-CSQ)*, 17 décembre 2009, 13 pages.

<sup>18</sup> Ce qui, soit dit en passant, et malgré les objectifs patronaux de 2010, faisait notre affaire, puisque nous revendiquons depuis longtemps déjà la négociation nationale de certaines dispositions locales, afin d'assurer un minimum d'uniformité dans le réseau.

l'obligation pour toutes et tous de réaliser les tâches collectives, sur l'imputabilité individuelle et collective, ainsi que sur l'obligation de détenir, en plus des compétences professionnelles et des aptitudes pédagogiques, des habiletés relationnelles essentielles (capacité de travailler en équipe, capacité d'entretenir de bonnes relations avec les étudiantes et les étudiants, les collègues et les patrons, etc.), selon la partie patronale, à la pratique du métier. En ce qui concerne les lieux d'exercice du travail collectif, c'est-à-dire les départements et les programmes, celle-ci voulait clarifier les rôles et les responsabilités des coordonnatrices et coordonnateurs, et ce, dans une perspective d'imputabilité personnelle et à titre, en outre, de représentante et de représentant de leur collectif respectif.

Pour les enseignantes et les enseignants à statut précaire, le CPNC proposait, ni plus ni moins, l'abolition de l'acquisition automatique de la priorité d'emploi. Ce n'était qu'au terme d'une période d'essai et d'une évaluation positive qu'elles ou qu'ils auraient eu accès à cette priorité. En outre, en plus des nombreuses conditions déjà requises pour acquérir la permanence, la partie patronale en ajoutait une nouvelle, soit celle de répondre aux exigences signifiées à l'embauche ou en cours d'emploi, à défaut de quoi la permanence ne serait pas accordée. À la formation continue, le CPNC demandait de revoir les priorités d'emploi afin que le critère de base ne repose plus sur l'ancienneté, mais sur la personne la plus compétente pour accomplir le travail. De plus, elle souhaitait obtenir des assouplissements par rapport au double emploi, afin qu'une personne à temps complet puisse aussi enseigner à la formation continue.

En ce qui concerne la sécurité d'emploi, l'offre prévoyait un déplacement obligatoire partout en province pour une enseignante ou un enseignant qui est mis en disponibilité depuis au moins 3 ans. De plus, si l'enseignante ou l'enseignant refusait les mesures de remplacement ou d'employabilité (indemnité de cessation d'emploi, recyclage, etc.), l'offre consacrait une réduction de la protection salariale actuellement fixée à 80 % du salaire annuel. Quant à la sécurité du revenu du personnel enseignant à statut précaire de la FEC (clause 5-4.22), la partie patronale souhaitait tout simplement son abolition.

Mais la partie patronale ne fermait pas la porte à l'ajout de ressources. Nous devons toutefois les trouver à partir d'une réorganisation de notre travail et à même le cadre budgétaire du Conseil du trésor qui, rappelons-le, prévoyait 7 % pour régler l'ensemble des négociations sectorielles et intersectorielles.

Réunis en Conseil général le 15 janvier 2010 à Québec, les déléguées et délégués de la FEC rejetèrent à l'unanimité le dépôt patronal du 17 décembre 2009.

Ce n'est qu'à la mi-janvier 2010 que débutèrent les vrais échanges à la table de négociation. Au cours des rencontres qui eurent lieu aux mois de janvier, février, mars et avril, le travail des membres du comité de négociation a presque essentiellement consisté, d'une part, à convaincre la partie patronale de retirer ses demandes de récupérations, et, d'autre part, à faire valoir nos demandes sur la pratique de la profession enseignante, sur la précarité, sur la formation continue et sur la conciliation famille-travail. Notre détermination et notre présence régulière à la table de négociation ont en partie porté leurs fruits, puisque nous avons obtenu le retrait de la quasi-totalité des demandes de récupérations patronales au cours de cette période, notamment l'obligation d'imputabilité individuelle et collective tant dans nos tâches d'enseignement que dans celles réalisées dans les départements ou les programmes. Notre approche a également permis de régler rapidement certains dossiers, comme la période d'essai pour le personnel enseignant à statut précaire<sup>19</sup>, mais les instances du CPNC ont reculé sur cette question au mois de mars.

---

<sup>19</sup> Cette période d'essai s'inscrivait dans le cadre d'un programme d'insertion professionnelle.

Malgré le travail de coordination avec la FNEEQ et une rencontre politique conjointe avec le directeur des relations de travail du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport<sup>20</sup>, la partie patronale demeurait cependant toujours muette quant à l'injection de nouvelles ressources dans le volet 1 et à la modification de la structure salariale. La mise en place d'une table de négociation commune d'une heure, portant uniquement sur les ressources, n'a pas donné plus de résultats. Également, au cours de cette période et parallèlement au déroulement de la négociation, les membres du comité national de rencontre (CNR) continuaient leurs travaux sur les petites cohortes.

Le lundi 26 avril 2010, le CPNC déposait un cadre global de règlement<sup>21</sup>. Lors de la rencontre de négociation du 4 mai, nous avons répondu verbalement à ce cadre de règlement en lui rappelant ce que signifiait, en 2010, « exercer notre profession ». Tout en lui soulignant aussi les différentes réformes qui en alourdissent la pratique, nous avons précisé notre réponse à son offre, à savoir :

- Un ajout d'ETC;
- Une amélioration de l'exercice des tâches associées à la libération dans la CI;
- En fonction des réponses aux deux éléments précédents, si la partie patronale démontrait qu'elle n'avait pas les moyens de ses réformes, la suppression d'activités actuellement réalisées.

En ce qui concerne l'ajout de ressources, nous avons précisé que les ETC devaient être :

- En lien avec les préparations et injectés au volet 1;
- Liés à la bonification des paramètres de notre CI (HP et PES) tout en préservant l'équilibre entre le nombre de préparations (HP) et le nombre d'étudiantes et d'étudiants (PES).

De plus, nous avons indiqué :

- Qu'un étalement dans le temps pouvait être envisagé dans la mesure où il y avait un ajout considérable d'ETC dès les premières années;
- Que des ETC devaient aussi être injectés pour la reconnaissance de plus d'une préparation dans l'ensemble 1 et 3 en Éducation physique, les stages en Soins infirmiers, la coordination, l'intégration d'étudiantes et d'étudiants ayant des besoins particuliers et la formation continue.

Pour y arriver, nous avons ciblé des sources de financement à partir desquelles nous pouvions financer le volet 1. Nous avons ainsi demandé que :

- Les 92 ETC provenant des transferts fédéraux soient transférés à l'enseignement dès la fin de l'entente entre le MELS et la Fédération des cégeps, soit en 2011-2012;
- Les 76 ETC actuellement affectés aux petites cohortes soient ajoutés aux 31 nouveaux ETC et soient pris en compte dès 2010-2011;
- Une part plus importante des transferts fédéraux soit affectée à l'enseignement;

---

<sup>20</sup> C'est lors de la rencontre du 10 février 2010 que nous avons convenu de créer un sous-comité sur la structure salariale et d'intervenir conjointement auprès du MELS. Nous avons rencontré le ministre le 19 février et le sous-comité (FEC, FNEEQ et Conseil du trésor) s'est réuni le 23 mars 2010. Dans les deux cas, il n'y a eu aucun résultat immédiat.

<sup>21</sup> CPNC, *Offre globale de règlement du CPNC à la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ)*, 26 avril 2010, 17 pages.

- Les sommes particulières et dédiées aux syndicats FEC et FAC dans certaines annexes du mode de financement soient transformées en ETC et injectées au volet 1.

Ainsi, en l'absence d'un cadre de règlement satisfaisant, et dans le but d'unir nos forces, nous avons rencontré la FNEEQ le 27 avril afin d'harmoniser une partie de nos demandes. C'est à la suite de cette rencontre que nous avons convenu, entre autres, de revendiquer 620 ETC dans le volet 1, de demander la suppression des deux premiers échelons de l'échelle salariale et le retour à un interéchelon de 3 % pour les échelons 17, 18, 19 et 20, c'est-à-dire tel qu'il était au moment de l'entente sur la structure salariale en 2003. Cette entente fut adoptée par les déléguées et délégués du Conseil fédéral le 28 avril 2010<sup>22</sup>.

C'est aussi peu après le dépôt de ce cadre global de règlement que nous avons tenu les premières rencontres de médiation avec le médiateur nommé par le Ministère du Travail, monsieur Pierre L'Écuyer. Il y a eu trois séances de médiation les 11, 17 et 25 mai 2010. C'est au cours de la rencontre de médiation du 17 mai que nous avons déposé par écrit notre réponse à l'offre globale de règlement du CPNC<sup>23</sup>. Si ces rencontres n'ont pas permis d'en arriver à un règlement, elles ont par contre permis de finaliser les mandats des différents comités et de constater les limites de la table de négociation. Une intervention politique semblait nécessaire afin de poursuivre la négociation et d'en arriver à un règlement satisfaisant.

Parallèlement, et conformément au cadre stratégique que nous avons adopté, nous avons consulté les assemblées générales sur le cadre de règlement du CPNC du 26 avril 2010 et recherché un mandat de grève. Ainsi, pendant la tenue de celles-ci, qui se déroulèrent du 22 avril au 28 mai 2010, les membres rejetèrent ce cadre de règlement et adoptaient le mandat de grève avec le libellé suivant :

- Que l'assemblée générale mandate le syndicat à l'effet de déclencher une grève générale légale, en Front commun, au moment jugé opportun.
- Qu'une assemblée générale soit tenue le plus rapidement possible au retour des vacances estivales afin de confirmer ce mandat d'action à la lumière des résultats de la médiation.

Les treize syndicats de la FEC-CSQ ont adopté dans une très forte majorité ce mandat de grève qui, il faut le préciser, devait être cependant confirmé à l'automne 2010, ce qui ne constituait pas un engagement très ferme de la part des membres. Ainsi, en moyenne, 85 % des membres réunis en assemblées générales ont appuyé ce moyen d'action. Au-delà de ce résultat, cette consultation des assemblées générales a toutefois permis aux membres de s'exprimer en grand nombre sur le cadre de règlement proposé par la partie patronale, de s'approprier davantage nos demandes et de se rappeler le processus de négociation.

Fort de cet appui, et dans une ultime tentative d'obtenir un règlement satisfaisant, nous avons tenu une rencontre de négociation politique avec le MELS le 3 juin 2010 à Québec. Nous avons rappelé aux représentants du MELS l'insuffisance du niveau des ressources (275 ETC), leurs demandes exagérées sur l'actualisation de la profession enseignante et le remplacement des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, l'absence de réponses sur la conciliation famille-travail et l'amélioration de la situation des enseignantes et enseignants à statut précaire, et la hauteur des règlements à la FSE et à la FPPE. Après

---

<sup>22</sup> *Projet d'entente entre la FNEEQ et la FEC adopté par le Conseil fédéral de la FEC le 28 avril 2010*, 1 page. Il faut noter ici que la FNEEQ, en instance, a rejeté une partie de cette entente pour situer le niveau des ressources à 800 ETC.

<sup>23</sup> *FEC-CSQ, Réponse à l'offre globale de règlement du CPNC à la FEC-CSQ en date du 26 avril 2010*, 17 mai 2010, 28 pages.

un caucus, les représentants patronaux ont accepté de mettre sur la table 400 ETC et d'augmenter la fréquence des rencontres à la table de négociation.

La négociation s'est donc poursuivie à la table, et dans la nuit du 9 au 10 juin 2010, pendant le 19<sup>e</sup> congrès de la FEC à Québec, nous convenions d'une entente de principe qui fut adoptée par les déléguées et délégués du Conseil général le 10 juin 2010. Toutefois, à la suite du règlement de la FNEEQ intervenu le 13 juin, les déléguées et délégués du Conseil fédéral de la FEC ont accepté, non sans une certaine résistance, disons-le, de modifier cette entente de principe le 22 juin 2010.

En effet, bien que certaines de ces modifications bonifiaient l'entente de principe entérinée par les membres du Conseil général de la FEC le 10 juin 2010 (progression accélérée dans les quatre (4) premiers échelons, ajout de ressources à la coordination et mise en place d'un comité de travail sur le financement des allocations au volet 1), nous avons dénoncé la façon dont la partie patronale a modifié cette entente proposée initialement et scellée par sa signature. Nous déplorions également que les 92 ETC destinés à la bonification du coefficient HP (nombreuses préparations) ne soient au rendez-vous qu'à compter de l'année 2011-2012, même si les parties nationales avaient convenu de mettre en place des mesures transitoires pour l'année 2010-2011. Dans une lettre datée du 20 septembre 2010 et adressée au président du CPNC, monsieur Laval Dubé, nous avons précisé que la FEC-CSQ aurait dû, dès le départ, être informée du changement de « vocation » de ces 92 ETC et être associée aux discussions qui ont provoqué ces modifications.

Par ailleurs, à la suite de la réunion du Conseil général des négociations (CGN) de la CSQ, le 28 juin 2010 à Québec, les déléguées et les délégués furent amenés à se prononcer sur l'entente de principe intervenue à la table centrale sur les salaires, la retraite et les droits parentaux. Il faut le dire, c'est sans grand enthousiasme que les déléguées et délégués du CGN décidèrent alors de recommander aux assemblées générales l'acceptation de cette entente de principe intersectorielle<sup>24</sup>. Pour plusieurs, en effet, le règlement sur les salaires était à des années-lumière de notre demande et introduisait certains paramètres, comme l'augmentation des salaires en fonction de la progression du PIB, qui en laissèrent plus d'un pantois. Pour les membres de la FEC, cette entente sur les salaires était d'autant plus décevante qu'elle laissait de côté un volet important de notre demande, que nous avons fait valoir dans toutes les instances de la CSQ depuis 2008, soit une augmentation salariale selon un taux fixe qui favorisait les plus bas salariés et salariées de nos organisations. L'abandon rapide, en début de négociation, de notre demande sociale, c'est-à-dire l'adoption d'une loi-cadre sur la conciliation famille-travail, a aussi atténué l'enthousiasme des membres.

Certes, nous avons formé le plus gros front commun de l'histoire contemporaine du Québec, mais les déléguées et les délégués du CGN n'avaient pas l'impression que nous l'avions pleinement exploité. Malgré la force du nombre, plusieurs ont senti à ce moment que les organisations syndicales avaient baissé les bras. Pour d'autres, cependant, en dépit de l'existence de ce Front commun, il aurait été difficile d'obtenir plus. Plusieurs déléguées et délégués avaient en effet l'impression qu'ils n'obtiendraient jamais un véritable mandat de grève et que, dans le cas contraire, elle serait longue, et qu'il faudrait se préparer à défier une éventuelle loi spéciale.

---

<sup>24</sup> Voici le libellé exact de la recommandation : *Le CGN recommande aux assemblées générales d'accepter l'entente de principe intervenue sur les matières intersectorielles portant sur les droits parentaux, la retraite et les salaires et primes jusqu'au 31 mars 2015, ainsi que sur la formation d'un comité de travail sur les ouvriers spécialisés et l'engagement des parties à poursuivre les discussions sur le régime de négociation.* Conseil général des négociations (CGN), *Décisions prises au cours de la dixième (10<sup>e</sup>) réunion du Conseil général des négociations, tenue le 28 juin 2010 à Québec, 29 juin 2010 (A0910-CGN-DEC-10)*, p. 1.

Lors de la consultation des assemblées générales, du 19 août au 8 septembre 2010, dans une très grande majorité (92,7 %), les membres adoptaient l'entente de principe sectorielle du 22 juin 2010. Les résultats furent toutefois un peu plus mitigés au sujet de l'entente intersectorielle qui fut rejetée par 4 syndicats de la FEC et 28,5 % de ses membres. Au Conseil général des négociations (CGN) de la CSQ du 7 octobre 2010, à Laval, l'acceptation de l'entente de principe sur les matières intersectorielles fut confirmée<sup>25</sup>.

### *Les relations avec les instances*

Le succès d'une négociation ne se mesure pas uniquement en fonction de la hauteur des résultats que nous pouvons obtenir. La qualité et la fréquence des rencontres entre les membres du Bureau exécutif, le comité de négociation, les différentes instances et les membres en assemblées générales témoignent aussi du succès d'une ronde de négociations.

Ainsi, les assemblées générales furent consultées à de nombreuses reprises au sujet, par exemple, de la création du SISP-N et du Front commun, du cadre stratégique, de notre cahier de demandes, de l'offre de règlement global du CPNC du 26 avril 2010, de la recherche du mandat de grève à l'hiver 2010 et de l'entente de principe du 22 juin 2010. Au cours de l'automne 2009 et de l'hiver 2010, nous avons tenu neuf conseils généraux et plus d'une dizaine de conseils fédéraux afin que les déléguées et délégués soient associés de près au déroulement de la négociation.

Les membres du comité de négociation ont par ailleurs participé à l'ensemble des instances de la Fédération : Bureau exécutif, Conseil général, Conseil fédéral et Comité d'information, de formation et d'application de la convention collective, ce qui a permis au comité de négociation de faire des rapports plus complets, de développer des pistes de solutions et d'assurer un meilleur suivi de la négociation quant aux mandats, à la poursuite de la négociation et à l'atteinte des objectifs.

Il faut cependant préciser que la durée de la négociation a nécessité la réunion de nombreuses instances dans un laps de temps plutôt court, comparativement aux négociations antérieures, ce qui a mobilisé de façon intensive les déléguées et délégués et engendré des coûts importants pour la Fédération et les syndicats.

### **L'action et la mobilisation**

La plupart des actions que nous avons réalisées au cours de cette ronde de négociations relevaient du plan d'action et de mobilisation du Front commun. Nous avons donc participé au grand rassemblement au CEPSUM (complexe sportif de l'Université de Montréal) le 29 octobre 2009. Nous avons aussi participé à la manifestation nationale à Québec pour souligner le dépôt de nos demandes le 30 octobre 2009. Au même moment, certains syndicats procédaient au dépôt symbolique de nos demandes auprès des administrations locales. Lors du Conseil général de la FEC le 12 février 2010, nous avons participé à l'opération « distribution de signets ».

Les déléguées et délégués du Conseil fédéral ont aussi assisté à l'activité réunissant les instances intermédiaires du Front commun au Centre des congrès de Québec le 22 février 2010. Nous faisons également partie des 75 000 personnes qui ont manifesté à Montréal le 20 mars 2010. Et certains d'entre nous étaient au rendez-vous en avril 2010, à Saint-Hyacinthe, lors d'une manifestation symbolique pendant le Conseil général du Parti libéral du Québec.

---

<sup>25</sup> Conseil général des négociations (CGN), *Décision prise au cours de la première (1<sup>re</sup>) réunion du Conseil général des négociations, tenue le 7 octobre 2010 à Laval, 8 octobre 2010, p. 1.*

En novembre 2009, les déléguées et délégués du Conseil général de la FEC adoptaient leur propre plan d'action et de mobilisation. Trois phases balisaient ce plan.

La première phase, qui s'échelonnait de la mi-janvier jusqu'au 31 mars 2010, visait à former les membres, à informer les étudiantes et les étudiants, les administrations locales et la population de la pertinence de nos demandes, et à exercer des moyens de pression légers sur les directions locales, la Fédération des cégeps et le gouvernement, afin d'obtenir un règlement négocié satisfaisant avant le 31 mars 2010. À cet égard, il y a eu une activité de formation des présidences et des responsables locaux de l'action et de la mobilisation sur nos demandes. Nous avons aussi envoyé aux membres quatre tracts qui résumaient et vulgarisaient nos demandes sur les matières intersectorielles, la tâche, la précarité et la formation continue, et la conciliation famille-travail, ainsi que ceux produits par le Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep de Rimouski sur les mythes et les réalités relatifs à l'exercice de notre profession. Nous avons également mis en service une page Facebook où l'on retrouvait la description de nos demandes, des photos des différentes actions que nous avons menées, et des liens avec d'autres sites, dont celui de la FEC, de la CSQ, du SISP-N et du Front commun. Une partie des syndicats ont préparé des pancartes personnalisées à partir de la demande qu'ils considéraient comme étant la plus importante. Des photos de cette mobilisation ont ensuite été publiées sur la page Facebook de la FEC et sur son site Internet.

La deuxième phase de notre plan d'action et de mobilisation, qui s'étendait du début du mois d'avril jusqu'au 15 juin 2010, avait comme principal objectif d'exercer des moyens de pression plus lourds sur les directions locales, la Fédération des cégeps et le gouvernement, afin d'obtenir une négociation ou une médiation qui aurait donné des résultats satisfaisants et permis un règlement avant l'été 2010.

La troisième phase de ce plan visait l'exercice de moyens de pression lourds (boycottage d'activités conventionnées, grève) à l'automne 2010 sur les directions locales, les étudiantes et les étudiants, la Fédération des cégeps et le gouvernement, et ce, toujours dans le but d'obtenir un règlement négocié satisfaisant.

Même si nous n'avons pas eu recours à tous les moyens mis de l'avant au cours des deuxième et troisième phases – on pense ici à la participation passive aux réunions de départements et de programmes, au boycottage de certaines activités non conventionnées et conventionnées, à la désobéissance civile, à la grève, etc.<sup>26</sup> –, ceux-ci furent parfois l'objet de discussions animées dans nos milieux. Plusieurs de ces activités frôlaient en effet l'illégalité ou étaient tout simplement illégales, tandis que pour d'autres, il semblait difficile d'obtenir l'adhésion des membres. Nous devons tenir compte de ces constats dans l'élaboration du prochain plan d'action et de mobilisation.

Il faut toutefois souligner certaines initiatives locales, comme la tenue de dîners-causeries et de 5 à 7 avec les membres sur la négociation, la mise en place de lignes de piquetage symboliques les 23 et 25 mars 2010 à la suite de la grande manifestation du Front commun le 20 mars, et la location d'une roulotte à Rimouski pour bien marquer que nous étions en négociation.

### **Les communications**

Plusieurs moyens étaient à notre disposition pour informer à la fois les syndicats et les membres du déroulement et du processus de négociation.

---

<sup>26</sup> FEC-CSQ, *Plan d'action et de mobilisation de la FEC-CSQ*, novembre 2009, 13 pages.

L'information transmise aux syndicats a souvent passé par les différentes instances de la Fédération : conseils généraux, conseils fédéraux, comité d'information, de formation et d'application de la convention collective. Comme tous les membres, les syndicats pouvaient aussi se tenir au courant de cette négociation en consultant le site Internet et la page Facebook de la Fédération<sup>27</sup>. Plusieurs articles sur la négociation ont également été publiés dans notre journal *l'Enjeu Express*<sup>28</sup>.

Les nombreuses tournées de consultation des assemblées générales furent aussi des moments privilégiés d'informer les membres. Enfin, la diffusion par le comité de négociation et la porte-parole des 34 rapports de table a constitué, selon plusieurs, une source importante d'information pour les syndicats et les membres.

### **Évaluation du cadre de règlement**

Les échanges que nous avons eus avec la partie patronale au cours de la session d'hiver 2010, notre persévérance à négocier, l'ouverture manifestée par la partie patronale face aux différents arguments de notre Fédération et des membres de notre comité de négociation, ainsi que l'obtention d'un mandat de grève au printemps 2010, ont permis de construire, croyons-nous, un règlement satisfaisant sur le plan sectoriel. Un règlement qui a permis d'atteindre une bonne partie des objectifs que nous nous étions fixés au début de la négociation.

Pendant tout le processus de négociation, nous avons multiplié les interventions politiques, confronté nos visions, argumenté et soutenu nos demandes de telle sorte que notre entente prévoit non seulement le retrait de la presque totalité des récupérations patronales déposées le 17 décembre 2009, mais aussi des bonifications importantes à notre convention collective.

Au total, au cours des cinq prochaines années, c'est plus de 436 ETC qui seront injectés dans le réseau collégial.

#### *La bonification de notre convention collective*

– L'ajout de 403 ETC au volet 1 :

- Étalaé sur cinq ans dont près de la moitié au cours des deux (2) premières années;
- Bonification pour de nombreuses préparations à compter de la deuxième année. Le coefficient HP est de 1,9 au lieu de 1,3 pour quatre préparations et plus;
- Bonification pour l'encadrement et l'évaluation. Pour l'année 2011-2012, le coefficient du PES passe de 0,04 à 0,05 pour les enseignantes et enseignants ayant une valeur de PES plus grande ou égale à 490. La bonification pourra porter sur la valeur de la strate (490) ou du paramètre (0,05) pour les années suivantes, l'entonnoir assurant de plus en plus de ressources;
- Une réserve assurant des ETC pour les comités ou les ajustements nécessaires au HP et au PES;
- Si des ressources ne sont pas toutes utilisées pour une année donnée, elles sont reportées aux mêmes fins l'année suivante et dédiées au volet 1.

---

<sup>27</sup> Site Internet de la FEC : [www.fec.csg.qc.net](http://www.fec.csg.qc.net). Page Facebook : [www.facebook.com/pages/fec-csg/293694011293](https://www.facebook.com/pages/fec-csg/293694011293)

<sup>28</sup> Plus d'une quinzaine d'articles furent publiés sur la négociation entre février 2008 et mai 2011.

**Ajout de ressources pour chaque année de la convention collective pour le réseau : 2010-2015**

Année de référence	Ajout ETC par année <sup>1</sup>	ETC cumulatif <sup>2</sup>	Allocation petite cohorte	Allocation encadrement <sup>5</sup>	Allocation Coefficient HP <sup>6</sup>	Allocation non dédiées <sup>7</sup>
2010-2011	123,00	123,00	31,00 <sup>3</sup>	0	92,00	0
2011-2012	69,00	192,00	55,00 <sup>4</sup>	45,00	92,00	0
2012-2013	73,00	265,00	55,00 <sup>4</sup>	65,00	92,00	53,00
2013-2014	51,00	316,00	55,00 <sup>4</sup>	116,00	92,00	53,00
2014-2015	87,00	403,00 <sup>8</sup>	55,00 <sup>4</sup>	203,00	92,00	53,00

1. Nouveaux ETC : ajout d'ETC pour chacune des années.

2. ETC cumulatifs : total d'ETC alloués pour chacune des années (somme des nouveaux ETC et des ETC récurrents).

3. Allocation petite cohorte : modification des critères (S-026) pour les programmes préuniversitaires et techniques.

4. Allocation petite cohorte : modification des critères (S-026) pour les programmes préuniversitaires et techniques, et abandon du Ki.

5. Allocation encadrement : allocation de ressources à répartir entre les collèges afin d'intervenir de manière significative sur l'encadrement effectué par les enseignantes et les enseignants auprès de ses étudiantes et étudiants. Pour l'année 2010-2011, les parties nationales conviennent de modifier le coefficient du PES de 0,04 à 0,05 pour les enseignantes et les enseignants ayant une valeur de PES plus grande ou égale à 490.

6. Allocation coefficient HP : 1,9 au lieu de 1,3 pour 4 préparations et plus à compter de l'année d'engagement 2011-2012. Pour l'année 2010-2011, les parties nationales conviennent de mettre en place des mesures transitoires selon les engagements des collèges découlant des transferts fédéraux (92 ETC).

7. Réserve pour les comités ou pour les ajustements et, le cas échéant, pour injection l'année suivante.

8. À cette somme, il faut ajouter 33,79 ETC pour la coordination départementale et de programme (436,79 ETC).

- La répartition et le suivi des ressources allouées sont confiés au Comité consultatif sur la tâche;
- Une clarification du rôle de coordination de programme et de département. Toutes les activités spécifiques à réaliser et leurs cadres respectifs sont définies;
- L'ajout de ressources à la coordination de programme et de département pour tous les petits collèges de la FEC (minimum passe de 5 à 5,5 ETC);
- Le passage du ratio pour la coordination de département et de programme de 1/19 à 1/18 pour tous les syndicats de la FEC (environ 33,79 ETC pour l'ensemble du réseau);
- L'application de la clause de protection salariale (5-4.22) à tous les nouveaux syndicats de la FEC;
- Pour les quatre premiers échelons de l'échelle de traitement, la durée de séjour passe de douze (12) mois à six (6) mois;
- Un meilleur encadrement des expérimentations de nouveaux modèles d'enseignement dans nos collèges;
- Pour l'enseignante et l'enseignant seul dans sa discipline qui devient MED et dont le programme n'est pas fermé : aucune obligation de remplacement;
- Les économies générées par l'absence d'impression de la convention collective pour chaque enseignante et chaque enseignant sont versées au fonds provincial de perfectionnement;
- La mise en place de nouveaux mandats au Comité national de rencontre et au Comité consultatif sur la tâche pour : le mode de financement, notamment les ressources variables au volet 1 de notre tâche; la population étudiante ayant des besoins particuliers; la formation continue; les Soins

infirmiers, afin d'analyser la mesure de leur charge de travail et les stages, incluant la question des journées d'orientation; la reconnaissance des équivalences de cours (REC) et la reconnaissance des acquis et compétences (RAC), afin de déterminer la nature de notre intervention à titre d'enseignante et d'enseignant;

– La poursuite des travaux sur les petites cohortes à partir, notamment, des balises suivantes (modifications de l'annexe S-026) :

- Pour les programmes préuniversitaires :

Ils sont tous reconnus admissibles sauf 700.A0 (Sciences, Lettres et Arts) et 700.B0 (Histoire et Civilisation), avec un seuil d'admissibilité de 33 étudiantes ou étudiants;

Les programmes de Sciences de la nature et Sciences humaines ne seront pas considérés en « doublon ». Pour le programme Arts et Lettres, le profil offert dans un collège sera pris en compte afin de déterminer s'il est en « doublon » ou non;

Ils ont aussi accès au soutien financier prévu pour un programme comptant 10 étudiantes ou étudiants ou plus en première année si le collège a une baisse prévue de plus de 10 % entre 2004-2005 et 2014-2015. Cette mesure ne s'applique que dans les huit régions administratives suivantes : Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Mauricie, Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean.

- Pour les programmes techniques :

Le seuil d'admissibilité passe de « moins de 45 » à « moins de 50 »;

Pour les huit régions administratives nommées plus haut, le critère de la distance établissant s'il y a ou non un « doublon » est modifié en passant de 150 km à environ 50 km.

– Le maintien de certaines conditions de travail pour les syndicats anciennement à la FAC et prévues à leur convention collective 2005-2010, notamment les ressources à la coordination de département et de programme;

– La négociation, au cours des prochains mois, des conditions de travail des enseignantes et des enseignants de la formation sur mesure couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat de Victoriaville.

À cela s'ajoutent les bonifications suivantes : les congés pour la conciliation famille-travail, le calcul de l'expérience, le comité de sélection de la formation continue et l'ajout des surplus d'une année donnée à la réserve du collège (limité à 2 %) et au volet 1. Il faut aussi noter que toutes les annexes particulières des syndicats provenant de la FAC sont maintenues au *statu quo*.

### *Récupérations patronales retirées*

La négociation est une forme de communication bilatérale destinée à produire un accord entre des gens qui possèdent à la fois des intérêts communs, mais, surtout, des intérêts opposés. Au cours de cette négociation, la partie patronale avait de nombreuses demandes qui heurtaient de plein fouet nos acquis et notre autonomie professionnelle. Nous avons cependant été en mesure d'éviter de nombreux reculs :

- L’obligation d’imputabilité individuelle et collective tant dans nos tâches d’enseignement que dans celles réalisées en département ou en programme;
- L’engagement sur la base de la personne la plus compétente et l’ouverture au double emploi à la formation continue;
- L’introduction du critère d’habiletés relationnelles pour un engagement à l’enseignement collégial;
- L’acquisition de la permanence assujettie à des conditions particulières pouvant être signifiées par le collègue à l’embauche ou en cours d’emploi;
- L’acquisition d’une priorité d’emploi après une période de d’essai et une évaluation positive;
- L’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité depuis trois ans :
  - Remplacement obligatoire dans la province;
  - Compression de 50 % de la protection salariale en cas de refus de mesure d’employabilité (40 % de salaire au lieu de 80 %);
  - Remplacement obligatoire dans une autre langue si jugé compétent.
- Le retrait de la protection salariale de non-permanentes et non-permanents (5-4.22);
- La limitation en nombre d’enseignantes et d’enseignants bénéficiant de congés ou d’absences;
- L’extension de la durée d’une autorisation provisoire passant de cinq ans à neuf ans et de trois cohortes à cinq cohortes;
- La modification des règles relatives à la charge pour les enseignantes et les enseignants de l’Institut maritime du Québec (IMQ).

Nous ne pouvons pas régler tous les problèmes lors d’une seule ronde de négociations. Mais nous croyons que l’approche préconisée au cours de celle-ci – où nous visions l’atteinte de grands objectifs à l’aide d’une panoplie de moyens – a favorisé l’obtention d’un règlement sectoriel satisfaisant. Les résultats que nous avons obtenus permettront de diminuer la charge de travail du personnel enseignant, d’améliorer les conditions de travail de certaines enseignantes et de certains enseignants à statut précaire, de bonifier l’annexe S-026 et de favoriser une meilleure conciliation famille-travail. Il reste toutefois encore beaucoup à faire. Les comités de travail – comité consultatif sur la tâche (CCT) et comité national de rencontre (CNR) – sur le mode de financement, la population étudiante ayant des besoins particuliers, la formation continue, les soins infirmiers, la reconnaissance des équivalences de cours (REC) et la reconnaissance des acquis et compétences (REC), entreprennent à peine leurs travaux.

### **Recommandations**

À partir du bilan que nous venons de tracer, le Bureau exécutif vous soumet ces recommandations qui pourraient orienter nos choix lors de la prochaine ronde de négociations en 2015.

#### *Le cadre stratégique et les alliances*

1. La recherche, en front commun, de la plus grande cohésion syndicale possible lors de la prochaine négociation;

2. L'obtention d'un règlement dans les meilleurs délais possible;
3. L'évaluation de la pertinence de rechercher un mandat de grève avant le début des négociations;
4. La négociation nationale des dispositions locales;

#### *La préparation de nos demandes*

5. L'adoption de la même approche qui s'appuie sur la formulation de principes et sur l'atteinte de grands objectifs;
6. L'élaboration d'un cahier de demandes qui se limite à des éléments ayant un impact direct et important pour les membres et qui comporte des cibles réalistes et atteignables;

#### *Mobilisation et communication*

7. La formation d'un comité de réflexion, un an avant la fin de la présente convention collective, dont le mandat serait d'apprécier et d'optimiser l'utilisation des réseaux sociaux comme outils d'information et de mobilisation des membres;
8. Le maintien de la diffusion des rapports de table en période de négociation;
9. La remise en question de la nature et du déroulement des manifestations nationales, qui ne semblent plus répondre aux différentes réalités régionales;
10. La recherche de la plus grande mobilisation possible;
11. La pertinence de créer un fonds de grève et les modalités de son utilisation (résolution 2.37 du 19<sup>e</sup> congrès de la FEC);

#### *Autres*

12. La revendication, dès 2011-2012, d'une libération supplémentaire (1 ETC) pour siéger au comité national de rencontre (CNR);
13. La formation d'une relève pour les prochaines négociations.