



Procès-verbal de la 103^e assemblée générale

tenue le mercredi 21 mars 2007
à 17h30 au local 2-52-101 au Cégep de Sherbrooke

Ordre du jour

1. Nomination à la présidence de l'assemblée.
2. Acceptation des nouvelles et des nouveaux membres.
3. Adoption de l'ordre du jour.
4. Adoption du procès-verbal du 15 novembre 2006 et suites.
5. Équité salariale : état du dossier.
6. Bilan de la dernière négociation.
7. Divers :
 - 7.1 Lutte contre l'homophobie.
 - 7.2 Lutte des étudiantes et étudiants contre le dégel des frais de scolarité.
 - 7.3 Projet Guatemala.
 - 7.4 Transport
8. Levée de l'assemblée.

1. Nomination à la présidence de l'assemblée.

Résolution 103.1 « Il est proposé de nommer Luc Loignon à la présidence de l'assemblée. »
Catherine Ladouceur propose et Thérèse Létourneau appuie.
Adoptée à l'unanimité.

2. Acceptation des nouveaux membres.

Résolution 103.2 « Il est proposé d'accepter les 18 nouveaux membres du SPECS suivants :
Geneviève Demers, Annie-Chantal Guibord, Joannie Tremblay, Jean-Frédéric Lemay, Mathieu Blais, Bernard Chabot, Vincent Desruisseaux, Irika Meadows, Keith Ethier-Delorme, Robin Richard-Campeau, Anne Croteau, Alexandre Genest, Isabelle Breton, Karine Côté, Jocelyn Lapalme, Philippe Gagné, Mathieu Roy et Gilbert Breton. »
Jean-François Matton propose et Claude Belzile appuie.
Adoptée à l'unanimité.

3. Adoption de l'ordre du jour.

Résolution 103.3 « Il est proposé d'adopter l'ordre du jour en y ajoutant un point "7.4 Transport". »
André Mercier propose et Thérèse Létourneau appuie.
Adoptée à l'unanimité.

4. Adoption du procès-verbal de la 102^e assemblée générale tenue le 15 novembre 2006 et suites.

Résolution 103.4 « Il est proposé d'adopter le procès-verbal de la 102^e assemblée générale tenue le 15 novembre 2006 tel que rédigé. »
Louis Desmeules propose et Gervais Tremblay appuie.
Adoptée à l'unanimité.

Suites :

- Aucun point.

5. Équité salariale : état du dossier.

Claude Tétreault présente l'état du dossier en rappelant les paramètres suivants :

- L'historique du dossier.
- Les enseignant-e-s de cégep sont une catégorie dite mixte au sens de la Loi sur l'équité salariale.
- Le réajustement de l'échelle salariale est fixé à 2,35 % pour l'échelon 17 et ce réajustement est régressif.
- La rétroactivité s'applique à partir de l'année 2003-2004 et doit être versée au plus tard le 22 mai 2007.
- Des représentations sont faites par la FNEEQ en ce qui concerne les échelons 18 et 19.
- Chacun pourra calculer le montant de rétroactivité auquel il a droit à partir du site du SPECS dès jeudi le 22 mars 2007.

6. Bilan de la dernière négociation.

Invité : Ronald Cameron, président de la FNEEQ.

- Revenir sur le bilan pour dégager des perspectives.
- M. Cameron rappelle que les travaux sur la relativité salariale s'amorcent avec la partie patronale.
- Bilan :
Négociation qui n'a pas réussi :
 - o sur nos objectifs;
 - o sur l'amélioration de nos conditions de travail;
 - o sur la reconnaissance par la partie patronale de l'augmentation de la tâche enseignante.
- On a fait ce qu'il faut (...). Le temps est venu de relancer la lutte pour l'atteinte de nos objectifs.
- La question de la tâche est trop importante pour attendre la fin de la convention collective en 2010.
- Dans le cadre de la Loi 142, il faut poursuivre la lutte tout en étant prudent. Des dossiers importants sont sur la table :
 - o L'évaluation des enseignements : il faudra qu'il y ait entente avec les directions de cégeps.
 - o La relativité salariale.
 - o La tâche (qui sera traitée par un comité de travail sur la profession enseignante).



- Le régime de négociations dans le secteur public.
- À l'automne 2007, il faudra faire le bilan de ces travaux et retourner voir toutes les assemblées générales.
- Ce travail se fait en alliance avec les deux autres fédérations syndicales.
- Bien sûr, l'après 26 mars 2007 ouvre une nouvelle conjoncture pour les cégeps.

7. Divers :

7.1 Lutte contre l'homophobie.

Dominique Dubuc informe l'assemblée qu'elle participe aux travaux de la « Table nationale de lutte contre l'homophobie ».

- S'il y a reconnaissance légale, il demeure que l'homophobie est présente dans notre société et dans nos cégeps.
- L'homophobie concerne bien sûr nos étudiant-e-s, mais aussi nos collègues.
- Dans ce contexte, la table de lutte contre l'homophobie lance une opération de sensibilisation qui se tiendra le 17 avril 2007 dans les cégeps.

7.2 Lutte des étudiantes et étudiants contre le dégel des frais de scolarité.

Catherine Ladouceur informe l'assemblée des intentions de l'AÉCS de se mobiliser afin de contrer le dégel des frais de scolarité à l'université. Une manifestation est prévue le jeudi 29 mars 2007 à Montréal et les enseignants y sont invités.

7.3 Projet Guatemala.

Catherine Ladouceur informe l'assemblée sur la réalisation du stage au Guatemala. Ce stage a eu lieu du 26 février au 9 mars 2007. Il avait pour but de faire connaître les divers volets de la problématique du commerce équitable et de la consommation responsable. Catherine Ladouceur et les autres stagiaires participeront à des activités d'information-sensibilisation sur cette problématique dans divers milieux.

7.4 Transport

Claude Tétreault présente le projet du Cégep quant au transport étudiant. Ce projet est aussi présenté sur le site Intranet du Cégep. Les professeur-e-s sont invité-e-s à faire leurs commentaires.

De plus, certaines modifications aux règles d'utilisation des stationnements sont actuellement discutées au comité transport.

8. Levée de l'assemblée.

Résolution 103.5 « Il est proposé de lever l'assemblée. »
Jean-François Matton propose.
Adoptée à l'unanimité.

Catherine Ladouceur
Présidente

Clermont Olivier
Secrétaire d'assemblée

Mise en contexte :

Dans le cadre de la campagne de la CSN sur le commerce équitable et la consommation responsable, en collaboration avec Équiterre et le programme Uniterra du CECI, 4 militants de la CSN ont été sélectionnés pour participer à une mission au Guatemala.

Objectif du voyage :

Constater sur le terrain les impacts du commerce équitable, notamment chez des producteurs de café et des artisanes, et d'en témoigner auprès des militants dans le cadre des congrès des conseils centraux afin d'encourager le commerce équitable et la consommation responsable.

Déroulement :

Pendant 12 jours, visite de partenaires locaux au commerce équitable (groupes gouvernementaux, OSBL de développement, etc.) et de coopératives et associations de caféiculteurs et d'artisanes bio et/ou équitables. Le CÉq est régi par certains principes de base :

- Prix juste (1,26\$ / lb dont 0,05\$ pour projets communautaires)
- Relation d'affaires à long terme
- Diminution des intermédiaires et juste répartition des profits
- Gestion transparente et démocratique
- Développement respectueux de l'environnement

Principaux impacts :

- Relation d'affaires durable = capacité à faire des projets à moyen terme, à développer, à investir
- Prix plancher = assurance du minimum nécessaire
- Soutien technique au développement et formation
- Projets communautaires = éducation, intégration des femmes à l'activité économique
- Force du regroupement = pouvoir de négociation, solidarité, entraide, cohésion communautaire
- Autonomie = dignité et respect

Bref, les petits gestes qu'on pose ici font une énorme différence pour les gens là-bas.

Suites :

- Conférences dans les congrès des conseils centraux. À Sherbrooke, mercredi 2 mai.
- Site CSN – campagne CÉq et consommation responsable

******* ÉCHELLE UNIQUE *******

(INCLUANT L'ÉQUITÉ SALARIALE)

Lettre d'entente 2005-2010 - Numéro 06

SCOLARITÉ / EXPÉRIENCE					ÉCHELON	1 ^{er} jour 2005-2006	ÉQUITÉ 20 nov. 2005	ÉQUITÉ 21 nov. 2006	2% 1 déc. 2006	2% 1 oct. 2007	ÉQUITÉ 21 nov. 2007	1 ^{er} jour 2008-2009	2% 1 juin 2009
16-1					1	33 695	33 695	33 695	34 369	35 056	35 056	35 757	36 472
16-2					2	34 945	34 945	34 945	35 644	36 357	36 357	37 084	37 826
16-3	17-1				3	36 196	36 196	36 196	36 920	37 658	37 658	38 411	39 179
16-4	17-2				4	37 644	37 646	37 648	38 401	39 169	39 171	39 954	40 753
16-5	17-3	18-1			5	39 206	39 225	39 244	40 029	40 830	40 850	41 667	42 500
16-6	17-4	18-2			6	40 837	40 875	40 913	41 732	42 567	42 606	43 458	44 327
16-7	17-5	18-3	19-1		7	42 533	42 591	42 649	43 502	44 372	44 432	45 321	46 227
16-8	17-6	18-4	19-2		8	44 303	44 382	44 461	45 351	46 258	46 341	47 268	48 213
16-9	17-7	18-5	19-3	20-1	9	46 141	46 243	46 345	47 272	48 217	48 324	49 290	50 276
16-10	17-8	18-6	19-4	20-2	10	48 059	48 186	48 314	49 280	50 266	50 399	51 407	52 435
16-11	17-9	18-7	19-5	20-3	11	50 056	50 210	50 364	51 371	52 398	52 559	53 610	54 682
16-12	17-10	18-8	19-6	20-4	12	52 136	52 319	52 502	53 552	54 623	54 815	55 911	57 029
16-13	17-11	18-9	19-7	20-5	13	54 302	54 516	54 731	55 825	56 942	57 166	58 309	59 475
16-14	17-12	18-10	19-8	20-6	14	56 554	56 801	57 049	58 190	59 354	59 613	60 805	62 021
16-15	17-13	18-11	19-9	20-7	15	58 907	59 190	59 474	60 664	61 877	62 174	63 417	64 685
16-16	17-14	18-12	19-10	20-8	16	61 354	61 675	61 998	63 238	64 503	64 840	66 137	67 460
16-17	17-15	18-13	19-11	20-9	17	63 904	64 267	64 632	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352
MAÎTRISE					18	65 310	65 557	65 805	67 121	68 463	68 720	70 094	71 496
Doctorat					19	66 747	66 873	67 000	68 340	69 707	69 837	71 234	72 659
DOCTORAT					20	68 216	68 216	68 216	69 580	70 972	70 972	72 391	73 839

Lettre d'entente 2000-2002 - Numéro 18

ANNEXE VI-1 conv. coll. 2005-2010 p. 283

SANS L'ÉQUITÉ

Lettre d'entente 2005-2010 - Numéro 6

AVEC L'ÉQUITÉ

Du	Au	SANS L'ÉQUITÉ			AVEC L'ÉQUITÉ			ÉCART		
		16 ans et moins	17 et 18 ans	19 ans et plus	16 ans et moins	17 et 18 ans	19 ans et plus	16 ans et moins	17 et 18 ans	19 ans et plus
1 juil. 2003	20 nov. 2003	53,33 \$	60,57 \$	71,50 \$	53,48 \$	60,67 \$	71,50 \$	0,15 \$	0,10 \$	0,00 \$
21 nov. 2003	30 juin 2004	53,35 \$	60,60 \$	71,50 \$	53,58 \$	60,75 \$	71,50 \$	0,23 \$	0,15 \$	0,00 \$
1 juil. 2004	20 nov. 2004	54,02 \$	61,84 \$	73,29 \$	54,25 \$	62,00 \$	73,29 \$	0,23 \$	0,16 \$	0,00 \$
21 nov. 2004	30 juin 2005	54,04 \$	61,87 \$	73,29 \$	54,35 \$	62,54 \$	73,29 \$	0,31 \$	0,67 \$	0,00 \$
1 juil. 2005	19 nov. 2005	54,72 \$	63,36 \$	75,92 \$	55,03 \$	63,80 \$	76,58 \$	0,31 \$	0,44 \$	0,66 \$
20 nov. 2005	30 sept. 2006	54,75 \$	63,45 \$	76,12 \$	55,13 \$	63,99 \$	76,95 \$	0,38 \$	0,54 \$	0,83 \$
1er octobre 2006	20 nov. 2006	55,85 \$	64,72 \$	77,64 \$	56,23 \$	65,27 \$	78,49 \$	0,38 \$	0,55 \$	0,85 \$
21 nov. 2006	31 juil. 2007	55,85 \$	64,72 \$	77,64 \$	56,33 \$	65,47 \$	78,87 \$	0,48 \$	0,75 \$	1,23 \$
1er août 2007	20 nov. 2007				57,46 \$	66,78 \$	80,45 \$			
21 nov. 2007	14 juin 2008				57,56 \$	66,98 \$	80,84 \$			
15 juin 2008	31 mars 2009				58,71 \$	68,32 \$	82,46 \$			
à compter du 1er avril 2009					59,88 \$	69,69 \$	84,11 \$			

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

(1) : On trouvera les salaires reçus théoriques dans l'entente n° 18 de la convention 2000-2002

ainsi que dans la convention 2005-2010 à l'annexe VI-1 (page 283) [SANS ÉQUITÉ SALARIALE]

(2) : Les nouveaux salaires sont dans l'entente n° 6 de la convention 2005-2010 [AVEC ÉQUITÉ SALARIALE]

APPROXIMATION

5

x MOI x

À REMPLIR SELON VOTRE SITUATION
 À CORRIGER SI CHANGEMENT DE SCOLARITÉ
 À REMPLIR SI PLUS PETIT QUE 1 (1 = 100%)

0

1

2

3

Scolarité Échelon	à compter du	jusqu'au	Salaire ⁽¹⁾ reçu \$	Nouveau ⁽²⁾ salaire \$	Écart \$	ETC ⁽³⁾	Durée	Montant		%
	1 ^{er} jour 2003-2004	20 nov.2003				1,00	14,8 sem.	0,00 \$		28,46%
	21 nov. 2003	dernier jour 03-A				1,00	11,2 sem.	0,00 \$		21,54%
	premier jour 04-H	dernier jour 03-04				1,00	26 sem.	0,00 \$	0,00 \$	50,00%
	1 ^{er} jour 2004-2005	20 nov.2004				1,00	15 sem.	0,00 \$		28,85%
	21 nov. 2004	dernier jour 04-A				1,00	11 sem.	0,00 \$		21,15%
	premier jour 05-H	dernier jour 04-05				1,00	26 sem.	0,00 \$	0,00 \$	50,00%
ÉCHELON										
	1 ^{er} jour 2005-2006	19 nov. 2005				1,00	15 sem.	0,00 \$		27,78%
	20 nov. 2005	dernier jour 05-A				1,00	12 sem.	0,00 \$		22,22%
	premier jour 06-H	dernier jour 05-06				1,00	27 sem.	0,00 \$	0,00 \$	50,00%
	1 ^{er} jour 2006-2007	20 nov. 2006				1,00	13,2 sem.	0,00 \$		25,38%
	21 nov. 2006	30 nov. 2006				1,00	1,6 sem.	0,00 \$		3,08%
	1 ^{er} déc. 2006	dernier jour 06-A				1,00	11,2 sem.	0,00 \$		21,54%
	premier jour 07-H	11 mai 2007				1,00	12 sem.	0,00 \$	0,00 \$	23,08%
							Total	0,00 \$		

(1) : On trouvera les salaires reçus théoriques dans l'entente numéro 18 de la convention 2000-2002 ainsi que dans la convention 2005-2010 à l'annexe VI-1 (page 282) [SANS ÉQUITÉ SALARIALE]

(2) : Les nouveaux salaires sont dans l'entente numéro 6 de la convention 2005-2010 [AVEC ÉQUITÉ SALARIALE]

(3) : L'ETC considéré doit tenir compte de votre situation contractuelle à chacune des périodes. Un ETC inférieur à 1 si vous étiez en congé, en réduction et aménagement du temps de travail (PVRTT), ou tout simplement à temps partiel.

SOMMAIRE

Scolarité Échelon	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	TOTAL
(en août 2003)	(Sans maîtrise)	(Sans maîtrise)	(Échelle unique)	(Échelle unique)	
17-1 (E-3)	0 \$	9 \$	89 \$	129 \$	227 \$
17-6 (E-8)	156 \$	243 \$	354 \$	312 \$	1 064 \$
x17-17x	389 \$	550 \$	707 \$	585 \$	2 230 \$
18-1	0 \$	40 \$	240 \$	208 \$	488 \$
18-8	0 \$	662 \$	543 \$	491 \$	1 695 \$
18-08 M	0 \$	662 \$	543 \$	491 \$	1 695 \$
18-08 et 09	0 \$	737 \$	574 \$	500 \$	1 811 \$
x18-17x	0 \$	260 \$	707 \$	585 \$	1 551 \$
19-1	0 \$	0 \$	313 \$	275 \$	587 \$
19-8	0 \$	0 \$	658 \$	585 \$	1 243 \$
x19-17x	0 \$	0 \$	649 \$	585 \$	1 234 \$
x20-20x	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
x MOI x	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$

SALAIRE REÇU →→	Entente #18 - convention 2000-2002	p. 282 annexe VI-1 cc 2005-2010	
NOUVEAU SALAIRE →→	Entente #6 - convention 2005-2010		ÉCART (RÉTRO- ACTIVITÉ)

signée sous la contrainte



fneeq  CSN

Bilan 2005

Regroupement cégep

Février 2007

*Le comité sur le bilan de la négociation est formé de
Marielle Cauchy
Yves de Repentigny
Claude Lamy
Carole Morache
Micheline Thibodeau*

La mise en page a été réalisée par Nicole Laguë

Le comité remercie toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de ce bilan. Plusieurs d'entre elles ont pu participer à l'une ou l'autre des rencontres d'échanges avec des membres du comité. On trouvera les questions qui ont servi d'amorce aux rencontres en annexe.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
1. LE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE.....	6
1.1 La prolongation.....	7
1.2 La structure salariale et l'équité salariale.....	8
1.3 L'arrivée du gouvernement Charest.....	13
1.4 L'acharnement sur l'enseignement collégial et le réseau des cégeps.....	14
1.5 La grève sociale et la grève étudiante.....	19
2. LA NÉGOCIATION.....	21
2.1 Le déroulement de la négociation et l'analyse des résultats.....	22
2.2 Consultation et fonctionnement.....	48
2.3 Deux moments qui ont suscité un questionnement.....	49
2.4 Stratégies de négociation.....	50
3. L'INFORMATION ET LA MOBILISATION.....	54
3.1 Information.....	55
3.2 Mobilisation.....	56
4. LES ALLIANCES.....	61
4.1 Les alliances sectorielles.....	62
4.2 Les alliances intersectorielles.....	67
4.3 La négociation centralisée.....	69
5. LES PERSPECTIVES À COURT TERME.....	71
CONCLUSION.....	74
Recommandations.....	75
Annexe 1 : Dates importantes.....	77
Annexe 2 : Cadre légal.....	78
Annexe 3 : Tables.....	80
Annexe 4 : Quelques grandes lignes de comparaison entre le décret et l'entente...95	
Annexe 5 : Suggestions de questions à aborder lors des rencontres - Bilan.....	97

SIGLES ET ACRONYMES

CCSPP :	Comité de coordination du secteur public et parapublic
CEEC :	Commission d'évaluation de l'enseignement collégial
CI :	Charge individuelle
CPNC :	Comité patronal de négociation des collègues
CRT :	Commission des relations du travail
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
CSQ :	Centrale des syndicats du Québec
ETC :	Équivalent temps complet
FAC :	Fédération autonome du collégial
FEC :	Fédération des enseignantes et enseignants de cégeps (CSQ)
FEESP :	Fédération des employées et employés de services publics (CSN)
FIIQ :	Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec
FIQ :	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FNEEQ :	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN)
FP :	Fédération des professionnèles (CSN)
FSSS :	Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)
FTQ :	Fédération des travailleurs du Québec
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
MED :	Mise en disponibilité
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PVRTT :	Programme volontaire de réduction du temps de travail
RAR :	Représentante et représentant au regroupement
RQAP :	Régime québécois d'assurance parental
RREC :	Règlement sur le régime des études collégiales
RREGOP :	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
SCFP :	Syndicat canadien de la fonction publique
SFPQ :	Syndicat de la fonction publique du Québec
SISP	Secrétariat intersyndical des services publics
SPGQ :	Syndicats des professionnels du gouvernement du Québec

1. LE CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE

La conclusion du Bilan de la négociation 1998-2000 mentionne que la « ronde » de négociation a été longue et ardue et que la conjoncture n'a pas été des plus favorables à cause, entre autres, des politiques néolibérales du gouvernement, des lois spéciales, des mésententes à l'intérieur du Front commun et des difficultés liées aux alliances sectorielles.

Plusieurs de ces problématiques ont marqué à nouveau le cours des dernières négociations, qui se sont étalées de 2002 à la fin de 2005 : le durcissement des politiques néolibérales du gouvernement, le recours à des lois spéciales et répressives, ainsi qu'une certaine division des forces syndicales. Il apparaît que le mouvement syndical n'a pas encore trouvé de réponse à cet environnement politique.

Il reste que nous avons l'impression de devoir maintenant faire le bilan d'une négociation qui n'a jamais véritablement commencé, un long parcours marqué par des mobilisations réussies et parfois gagnantes sur des enjeux parallèles, telles la défense des acquis sociaux et la survie des cégeps.

Un bilan complet de cette négociation ne peut faire l'économie d'un rappel des événements avec lesquels il a fallu composer durant cette longue période, qui aurait dû normalement être consacrée à des négociations de bonne foi. Voilà pourquoi, avant d'aborder la négociation elle-même, nous allons faire dans ce premier chapitre une brève chronique des principaux d'entre eux : le refus de la prolongation de la convention collective, les négociations sur la structure salariale, l'arrivée au pouvoir du gouvernement Charest, les péripéties de la remise en question de l'enseignement collégial et, finalement, la grève étudiante du printemps 2005.

Cela permettra de constater que, alors que rien n'évoluait aux tables de négociation, la FNEEQ s'est mobilisée sur tous les fronts. Pendant toute cette période, le gouvernement, d'abord celui du Parti québécois puis celui du Parti libéral, est demeuré inactif, préférant ne pas s'engager dans des négociations qui comportaient évidemment pour lui des conséquences éminemment politiques.

2. LA NÉGOCIATION

Trois tables de négociation, trois résultats différents.

Table centrale

Puisque qu'il n'y a pas eu de véritable négociation à la table centrale, l'analyse des résultats est assez laconique. Les demandes concernant le régime de retraite sont restées en plan. Les augmentations de salaires ne couvrent pas l'augmentation du coût de la vie. Les modifications à la convention concernant les droits parentaux ont été imposées. Il n'y a que peu à dire concernant notre comportement de négociation à cette table. Les réflexions à la suite d'un tel mépris de la part de l'État-employeur sont de nature politique.

Table sectorielle CPNC

La confection du *Cahier de demandes* amorcée rapidement à la suite de la négociation précédente montre bien l'urgence des enseignantes et des enseignants du collégial à trouver des solutions à plusieurs problèmes dont le plus important la lourdeur de la tâche.

La lenteur des négociations, la rengaine patronale (souplesse, flexibilité, coût zéro), leur absence de mandat, voilà qui résume bien les travaux de cette table jusqu'à l'automne 2005. Les énergies dépensées par le comité de négociation et de mobilisation pour déclencher la négociation ont été impressionnantes, sans compter une mobilisation exemplaire. Après quelques années à tourner en rond, en quelques mois (et, pour les dossiers prioritaires, en quelques jours) il a fallu essayer de trouver un terrain d'entente. Ce ne fut pas possible. Coup de force : signer un document d'entente dont plusieurs points n'ont pas été convenus ou se faire imposer un décret. Un couteau sur la gorge, nous avons signé.

À cette table, malgré les nombreuses rencontres, le processus de négociation n'a pas fonctionné. Nos priorités n'ont jamais été prises en compte, celles de la partie patronale furent imposées.

Table fédé-fédé

Dans le contexte de décentralisation du réseau collégial et d'une volonté des collègues d'obtenir plus d'autonomie, nous avons réussi à constituer cette table qui existe uniquement par la volonté des parties.

C'est d'ailleurs là que le processus de négociation a été le plus intéressant. Les échanges, bien que corsés, se sont déroulés dans le respect des parties, de sorte que des solutions ont été trouvées.

Cette même journée, l'entente sur la récurrence est signée, éteignant ce dossier pour le moins litigieux.

Le 19 décembre, en regroupement, non sans débats, les délégué-es décident de « recevoir » l'entente plutôt que de l'« accepter », pour bien signifier qu'elle a été signée le fusil sur la tempe, et d'en recommander la réception aux assemblées. Le regroupement adopte aussi une proposition en vue d'élaborer un plan d'action sectoriel harmonisé à celui de la CSN.

Le « clause à clause » : une négociation en soi

Tel que prévu par l'entente « reçue », un comité est formé pour déterminer les modalités de répartition des 122 ETC alloués aux collèges dont les syndicats sont affiliés à la FNEEQ. Au regroupement du 19 janvier, la position syndicale est arrêtée. Après quelques rencontres avec la partie patronale, l'entente sur la répartition sera entérinée lors de la réunion du regroupement du 2 mars 2006.

Au retour, en janvier, les travaux de rédaction du « clause à clause » à partir de l'entente de principe commencent de part et d'autre. La première rencontre avec le CPNC a lieu le 6 mars. Malgré une fin de négociation qui lui avait été particulièrement avantageuse, la partie patronale continue d'être en demande et les discussions sur certaines écritures sont difficiles. C'est sur les changements au régime de sécurité d'emploi (5-4.00) que les échanges sont les plus laborieux d'autant plus que la lecture de l'entente par les deux parties relativement aux MED soumis au remplacement hors zone n'est pas la même. Tout au long des discussions en table, et c'est ce que le comité de négociation comprenait de l'entente, ce remplacement ne devait toucher que les enseignants des disciplines porteuses de la formation spécifique, lors de fermetures de programmes seuls dans leur zone. Or, pour la partie patronale, cela comprend toutes les fermetures. Cette différence d'interprétation ne pouvait passer inaperçue de la partie patronale alors que l'expression « MED solozone » avait été utilisée jusqu'en fin de négociation et que nous n'avions jamais été corrigés. Cela apparaît alors comme un manquement à l'éthique de négociation.

L'analyse des résultats

On trouvera en annexe le résultat de cette négociation, demande par demande, tant en ce qui concerne notre dépôt que celui de la partie patronale. Il faut garder à l'esprit que la négociation s'est terminée abruptement, dans la pression, et que des demandes sont restées en suspens.

Nous constatons que nombre de nos demandes sont récurrentes, de négociation en négociation, ce qui montre bien que, devant des exigences continuellement renouvelées et multipliées à l'égard du personnel enseignant, les ressources ne suivent pas, quand elles ne sont pas simplement coupées.

Stratégiquement, nous pouvons dire que tout a été tenté pour faire en sorte que la partie patronale reconnaisse qu'il y a effectivement eu alourdissement de la tâche avec le temps et qu'il y a nécessité d'investir.

On peut, sans l'ombre d'un doute, affirmer que le comité de négociation et de mobilisation a pris toutes les initiatives lorsque les discussions s'enlisaient ou tournaient court à la table, que ce soit par la demande de rencontres politiques ou sous un autre format, ou par des propositions d'approches nouvelles, telle par exemple la formation de sous-comités techniques. Cette nonchalance patronale, couplée parfois d'une offensive sur certains dossiers sans égard au fait qu'elle savait ses propos absolument inacceptables, a de quoi inquiéter. Manifestement, nous nous trouvions devant un comité dont le mandat était le « sur place ». On peut se demander rétrospectivement, si la partie patronale n'était pas simplement en attente d'un décret depuis longtemps.

Cela pose la question de la longueur des négociations. Ces dernières auront finalement duré le temps d'une convention collective de trois ans. Ce qui ne va pas sans créer certains problèmes logistiques. Les interlocuteurs politiques changent. Les porte-parole et les membres du comité sont remplacés éventuellement. Il faut rappeler aux membres la teneur exacte des demandes, qui, parce qu'une multitude d'événements surviennent entre-temps, finissent par devenir floues.

Par ailleurs, la nature du dépôt patronal, assortie aux annonces ministérielles et au plan de développement de la Fédération des cégeps, nous inscrit dans une négociation qui n'a rien de traditionnel. La loi 37 prévoit, et ce serait normal dans un autre cadre, que le dépôt patronal s'effectue après le dépôt syndical. La logique voudrait que ce soit pour pouvoir en prendre connaissance et y réagir. Or, le dépôt patronal, venu beaucoup trop tard après le nôtre, était à la base un monologue sur ses objectifs, comme si le *Cahier de demandes* n'avait pas existé. Lorsque, tard dans la négociation, nous avons demandé des réponses écrites à nos demandes, la partie patronale s'est esquivée. On s'éloigne ainsi du vrai sens de la négociation, la partie patronale marquant sa distance et son désintérêt dès le départ. On s'éloigne de la raison d'être des négociations, qui, tout en préservant l'intérêt public, visent à l'amélioration des conditions de travail. Peut-on ajouter quelque chose sur le sens de la demande de médiation prévue à la loi 37 ? De la même façon, cette loi prévoit une démarche de médiation qui, en toute logique, devrait être liée à la situation des travaux à la table sectorielle, par exemple le constat que les discussions sont au point mort ou rompues. Or, cette étape, et ce n'est pas propre à cette négociation, est essentiellement devenue un moment obligé pour l'obtention du droit de grève. Ainsi, elle n'a rien à voir avec le contenu des discussions. Elle donne lieu à un rapport laconique, simple feu vert à l'exercice de moyens de pression plus lourds.

Finalement, les propos condescendants et à l'emporte-pièce de madame Jérôme-Forget ont montré le profond mépris de ce gouvernement à l'égard des travailleuses et des travailleurs du secteur public mais aussi le peu de respect qu'elle prête à la négociation. On se rappellera longtemps sa volonté de « mettre un terme à la tradition des négociations de type macho », le fait que nous demandions « la lune », la « dinde de Noël », remarques inacceptables, mais dont se sont rendus complices tous les comités patronaux de négociation par leur silence obstiné devant nos préoccupations.

Le résultat global est celui d'une négociation qui n'a pas abouti. Les choses auraient-elles été différentes s'il n'y avait pas eu de décret? Bien malin celle ou celui qui pourrait répondre à cette question. À l'évidence, nous faisons face à un gouvernement qui avait décidé d'en découdre avec les travailleuses et les travailleurs du secteur public. Il n'y a pas eu de coupures d'effectifs comme on a déjà pu en connaître. Il y a même eu quelques gains quoique personne ne s'en « pètera les bretelles ». Il y a eu un travail important pour ne pas se faire imposer certains reculs qui étaient dans la mire de la partie patronale. Mais il y a eu des reculs, entre autres au chapitre de la sécurité d'emploi et pour les enseignantes et enseignants non permanents. Moins que ce qui était prévu initialement par la partie patronale, moins que ce qu'il y avait dans le décret, mais tout de même reculs.

L'autre aspect majeur, c'est l'impossibilité dans laquelle nous nous sommes trouvés de faire fléchir la partie patronale sur le volet 1 de la tâche, malgré une mobilisation sans équivoque des membres et un acharnement toujours plus « créatif » du comité de négociation. Le fait d'ajouter 122 ETC de libération pour d'autres fins que l'enseignement, même si nous en avons grand besoin par ailleurs, peut nous mener à penser que nos principaux concurrents au chapitre des ressources sont nos directions locales. Ce constat devrait être pris en compte dans la période à venir.

Remarques générales sur le bloc 1 : La tâche d'enseignement

Cet ensemble de demandes constituait un enjeu crucial de cette « ronde » de négociation. Elles ont été amplement abordées à la table et sous plusieurs angles. Même si nous sommes persuadés d'avoir réussi à démontrer que la tâche s'est alourdie, que les coefficients des paramètres ne suffisaient plus à contenir le trop-plein et que de nombreuses autres activités se sont ajoutées, particulièrement avec la réforme et le développement des technologies des communications, la partie patronale, après avoir quelque peu discuté de la hauteur des demandes en début de négociation, s'est montrée intraitable sur la question de l'ajout de ressources au volet 1. La hauteur de nos demandes n'a jamais vraiment constitué un enjeu à la table. La partie patronale n'a jamais reconnu l'alourdissement de la tâche et ainsi s'est, de façon obstinée, refusée à envisager toute injection de ressources à cette fin. Les tentatives de resserrer nos demandes à cet égard dans les dernières semaines n'ont rien changé. La question n'était pas que nous en demandions trop. De plus, la partie patronale avait depuis le début refusé d'ouvrir sur des ressources « dédiées » (demandes spécifiques), considérant que cela remettrait en question la fonction d'équité qu'elle prête à la CI. À l'issue de la négociation, dans l'entente, nous retrouvons quatre sujets dont l'analyse était confiée à des comités : les paramètres de la tâche (via l'analyse de la pratique professionnelle enseignante à laquelle s'ajoute l'analyse de l'impact des TIC), le problème de la double imputation de la masse salariale, le problème du rapport 1/8 dans les cours de premiers soins et celui des stages cliniques en soins infirmiers. L'expérience passée de reports de discussions à des comités ad hoc postnégociation laisse sceptique quant à leur efficacité à résoudre des problèmes. Il faut cependant y mettre toutes nos énergies.

Remarques générales sur le bloc 2 : La formation continue

Nos demandes sur la formation continue épousaient un large spectre, certaines d'entre elles demandant l'intégration de la formation continue à l'enseignement régulier et d'autres une amélioration ciblée de certaines conditions de travail. Malgré la volonté patronale de préserver ses prérogatives sur la gestion de la formation continue, quelques avancées ont été réalisées pour les enseignantes et les enseignants chargés de cours, par exemple sur le cumul d'ancienneté, sur la participation à la sélection et sur la possibilité de traiter les questions de la tâche au CRT. De plus, les priorités ont été revues pour que tout professeur qui a enseigné au collège, sous réserve d'un MED du collège, ait priorité sur les charges à la formation continue.

Remarques générales sur le bloc 3 : La précarité et la sécurité d'emploi

Nous l'avons dit en introduction à cette section : il s'agit de l'un des chapitres les plus troublants de cette négociation. En révisant le mécanisme de la sécurité d'emploi, la partie patronale s'est attaquée tant aux enseignantes et aux enseignants précaires qu'à ceux qui sont susceptibles de connaître des mises en disponibilité dans un contexte de fermeture de programme. Une nouvelle notion est apparue, celle du « MED volontaire », qui passe, dans le rang des priorités, devant le MED tenu de se déplacer. Nous n'avons pu contrecarrer le déplacement obligatoire hors zone. Dans l'offre finale, le non-permanent au rang 6 doit dorénavant avoir 9 ans d'ancienneté plutôt que 10, ce qui constitue, on en conviendra, une bien mince consolation. De plus, l'entente n'étant pas claire à cet égard, nous avons obtenu, durant les travaux d'écriture des clauses, que les rangs 4 et 5 (MED volontaire) et le rang 6 (MED d'un autre collège de la zone, du secteur ou d'une autre zone) ne puissent se déplacer que dans leur propre discipline, limitant ainsi le nombre de MED pouvant passer devant l'enseignant à statut précaire du collège.

Tout au long de la négociation, la partie patronale n'a eu de cesse de souligner qu'un MED non replacé est un MED de trop alors qu'il avait été clairement établi que le coût du régime de sécurité d'emploi s'élevait à peine à 0,25 % de la masse salariale du réseau. Limiter le déplacement hors zone aux cas de fermeture de programme a été un travail en soi. Le moment le plus insultant a certainement été lorsque, au « clause à clause », nous avons pris conscience que la partie patronale visait tous les programmes fermés et non pas seulement ceux qui étaient seuls dans leur zone. Lorsque le comité de négociation a signé l'entente, l'ensemble des discussions laissait croire que la partie patronale parlait de cas où il n'y avait pas de possibilité de remplacement dans la zone elle-même. L'annexe de l'entente concernant la fermeture de programme nous en convainquait et la partie patronale s'est bien gardée de nous démentir. Le comité de négociation y a vu de la mauvaise foi.

Quoi qu'il en soit, à ce chapitre, nous croyons l'entente préférable au décret. Mentionnons tout de même quelques changements positifs tels que l'obtention plus rapide du droit au grief en cas de non-octroi de la priorité d'emploi, la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant à statut précaire de cumuler de l'ancienneté lorsqu'il exerce sa priorité d'emploi durant une invalidité, la reconnaissance du statut

de temps partiel à compter de la 11^e journée de suppléance ou avant. Il y a aussi la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant qui atteint 50 unités de CI (au lieu de 60) à l'enseignement régulier de compléter sa charge en CI à la formation continue. Il faut toutefois y voir un gain relatif dans la mesure où cela crée une pression sur une masse salariale déjà exiguë. De plus, pour le MED, des modalités qui peuvent lui permettre de poursuivre un régime de congé à traitement différé sont prévues.

Remarques générales sur le bloc 4 : L'organisation du travail

Nous avons des demandes au volet 2, à savoir 200 ETC pour les activités de programme. Nous n'avons pas obtenu de ressources précisément à cette fin, mais nous pouvons considérer que les 188 ETC qui ont été ajoutés au réseau font partie du projet de répartition des allocations et peuvent y être alloués, du moins en partie. Le fait que ces ressources ne peuvent pas servir à la création de postes laisse toutefois penser qu'elles pourraient contribuer à hausser le niveau de précarité. Par ailleurs, la partie patronale visait à décroiser les volets 2 et 3. Cela ne s'est pas produit, mais la règle de répartition du volet 2 a été modifiée, le décret quant à lui abolit la règle.

Au chapitre des griefs et de l'arbitrage, nous avons fait des percées : l'extension de l'arbitrage accéléré, la médiation, l'arbitrage national, même si les modalités ne sont pas celles que nous privilégions au départ. L'échec, par contre, et ce sont toutes les organisations du secteur public qui le connaissent, concerne le partage des frais d'arbitrage, lesquels étaient auparavant assumés par le ministère et qui sont maintenant à la charge de la partie qui perd sauf dans les cas de congédiement disciplinaire. Nous avons réussi à ce que cette nouvelle règle s'applique exclusivement pour les griefs déposés à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Ajoutons enfin que notre convention comporte maintenant un chapitre sur le harcèlement psychologique et la violence au travail.

Remarques générales sur le bloc 5 : Le renouvellement du personnel enseignant, l'intégration professionnelle et le perfectionnement

Peu de résultats à ce chapitre. Concernant les demandes d'allocation pour l'intégration professionnelle et le transfert d'expertise, elles ont été intégrées aux 122 ETC. Aucun ETC n'a été consenti pour l'obtention du diplôme de maîtrise. Enfin, nos demandes d'allocation liées au perfectionnement technologique, aux révisions de programme, aux stages en entreprise, n'ont pas reçu d'écho. Par contre les critères d'attribution de libération pour le recyclage incluent désormais les besoins lors de révision de programmes techniques de même que la possibilité d'un recyclage dans une autre spécialité de sa discipline.

Autres remarques :

On ne peut parler de résultats sans mentionner certains autres éléments que la partie patronale a réussi à faire inclure dans l'entente finale. Ainsi, deux annexes se sont ajoutées à notre convention, l'une sur les autorisations provisoires de programme et l'autre sur les nouveaux modèles d'enseignement. Si la première reprend les termes des lettres d'entente déjà signées à cet égard, nous avons, tout au long des négociations, été résolument contre l'intégration de ces formules dans la convention. Ces annexes prévoient la rencontre des parties lors de telles initiatives. Il nous faudra donc être vigilants à cet égard afin de nous assurer que cela ne dégénère pas en une situation incontrôlable où chacun élabore ses propres règles locales.

Un autre enjeu a été celui des frais d'arbitrage. Jusqu'à la toute fin de la négociation, la partie patronale a lié certaines de nos demandes relatives aux griefs et à l'arbitrage, notamment l'ajout de journées d'audition de grief, à la sienne concernant le partage des frais entre les parties. C'est donc sous l'angle d'une répartition des coûts, prétextant une approche de «responsabilisation», que cette question a été abordée. Une importante offensive patronale à l'échelle du secteur public pour instaurer une politique du «qui perd paie» a conduit le CPNC à changer son discours sur cette question et à imposer pour la partie perdante d'assumer les frais. L'entente fait en sorte que cela ne s'applique que pour les griefs portés après la signature et qui ne sont pas liés à un congédiement disciplinaire. Cette nouvelle donne pourrait avoir une incidence sur la décision de soumettre ou non un grief à l'arbitrage.

Par ailleurs, même si le dossier a été transféré à la table fédé-fédé, on ne peut passer sous silence l'offensive patronale sur l'évaluation des enseignantes et des enseignants, cette dernière affirmant que ce dossier était très, très important pour elle. Cela a fortement teinté toutes les tentatives d'avancer sur les demandes relatives à la situation de précarité. Si cette question avait été liée à l'assurance de l'obtention d'une permanence, poste ou non, comment aurions-nous répondu ? Quoi qu'il en soit, au terme de la phase exploratoire où, parmi d'autres, ce sujet a été abordé, nous avons rappelé la position de la FNEEQ sur l'assistance professionnelle indiquant que c'est sous cet angle et sous celui de l'intégration professionnelle que la question devait être traitée. La partie patronale nous a rétorqué à plusieurs reprises qu'il y avait des politiques d'évaluation dans plusieurs collèges et nous leur avons indiqué qu'il n'était pas question de mettre la convention à la remorque des politiques locales. Il demeure qu'il y a un problème lorsque des manières de faire locales diffèrent et touchent directement les conditions de travail de celles et ceux qui sont les moins bien protégés. Ce dossier a en quelque sorte été renvoyé à la négociation locale. Toutefois, il y a une réflexion actuellement afin d'arrêter des positions relatives à cette question qui en préoccupe plus d'un.

3. L'INFORMATION ET LA MOBILISATION

Information et mobilisation vont de pair. La mobilisation ne saurait être sans qu'auparavant les personnes interpellées n'aient partagé la détermination des objets à défendre, à revendiquer. Dans cette longue période qu'a été celle des négociations 2002-2005, on peut d'ores et déjà affirmer que l'information a bien circulé dans les syndicats. Elle a été abondante, pertinente et les outils utilisés pour la transmettre ont été diversifiés et efficaces. Le recours judicieux aux moyens de communication électroniques a également contribué à la fluidité de la circulation de l'information.

Du côté des médias, de nombreux événements ont été couverts, particulièrement dans les régions où il semblait plus facile de « faire la nouvelle » que dans les grands centres. Les revues de presse réalisées durant les négociations démontrent comment les diverses actions de mobilisation initiées par la FNEEQ ou la CSN avec parfois certaines coalitions, ont eu leur place dans les médias.

La volonté des enseignantes et des enseignants de cégep d'obtenir des améliorations à leurs conditions de travail et particulièrement à leur tâche a été mobilisatrice. Il faut souligner le tour de force qui a été le nôtre de réussir à maintenir une mobilisation chez nos membres sur une si longue période et avec une multiplicité d'objectifs. Pétition, manifestation, carte postale, piquetage symbolique, lettres et évidemment la grève sont parmi les actions qui ont été menées durant ces négociations. Nos membres étaient au rendez-vous, parfois peut-être avec un enthousiasme mitigé selon les événements, mais toujours dans un esprit de solidarité.

Pour illustrer la hauteur de la mobilisation, rappelons quelques campagnes qui nous ont interpellés *Pour une véritable reconnaissance de la valeur de la profession enseignante au collégial; On hausse le thon, ça va faire des vagues ! Stoppons la démolition; Les cégeps, un engagement pour l'avenir; Diplômes locaux, diplômes inégaux; La négociation à l'ordre du jour; De l'oxygène dans l'enseignement collégial.* À ceci s'ajoute un vote de grève de 4 jours qui a reçu l'appui de 97 % des membres et un ralliement à 100 %. Une première à la FNEEQ.

4. LES ALLIANCES

À l'instar des négociations précédentes, celle de 2002-2005 a été caractérisée par des divisions entre les organisations syndicales du secteur public québécois.

Au niveau sectoriel, en dépit de la politique de la main tendue pratiquée par la FNEEQ, les tentatives de collaboration sur certains dossiers se sont soldées par des échecs, puis la FAC et la FEC s'associèrent au sein d'un Cartel de négociation. Différents facteurs peuvent expliquer la création de ce Cartel, dont une réserve traditionnelle de la FAC à notre égard, les limites du syndicalisme indépendant pratiqué par cette dernière, le faible poids de la FEC au sein des fédérations représentant les professeurs de cégep ainsi que l'adoption d'un cadre stratégique différent, à laquelle la situation dans le milieu de la santé n'était pas étrangère. Si on fait abstraction d'un léger rapprochement dans les mois précédant l'imposition du décret, la concertation entre la FNEEQ d'une part et les deux autres fédérations d'autre part est demeurée limitée jusqu'à la fin. Malgré tout, la FNEEQ a tout intérêt à continuer à travailler à l'unification des organisations représentant le personnel enseignant de cégep, d'autant plus qu'une mobilisation sectorielle particulière devra bientôt avoir lieu.

Du côté de la table centrale, l'imposition par le gouvernement Charest de la fusion des accréditations syndicales dans le secteur de la santé et des services sociaux a contribué à l'éclatement du Front commun et à la création du Secrétariat intersyndical, la CSQ refusant d'attendre l'entrée en action des syndicats de ce secteur avant de tenter – vainement – de mener à terme sa négociation. Le fait que la stratégie du SISP n'ait pas porté ses fruits ne signifie pas pour autant la fin de cette coalition. Les attaques gouvernementales dont nous avons fait l'objet ces dernières années démontrent néanmoins la nécessité de continuer à viser la création des alliances les plus larges possible. La reprise du dialogue entre les organisations syndicales pourrait être favorisée par une bataille commune pour l'abrogation de la loi 43.

L'attitude du gouvernement lors de la dernière période de renouvellement des conventions collectives, des relations intersyndicales difficiles, la difficulté à tenir compte des demandes de tous les groupes lors de l'élaboration d'un plan d'action commun et les nouvelles dispositions législatives régissant les pourparlers dans le secteur de la santé et des services sociaux amènent beaucoup de syndiqués-es à remettre en question l'utilité d'une négociation centralisée. Nous croyons toutefois qu'il faut tout faire pour conserver ce mode de fonctionnement compte tenu de son fort potentiel de mobilisation et du rapport de force intéressant qu'il offre à nos membres.

Ce sont près de 1200 ETC qui ont été supprimés. Avec la réforme et les différents changements qu'a connus le réseau, qui ont eu comme conséquence une importante augmentation de la tâche enseignante, les problèmes n'ont eu de cesse de prendre de l'ampleur. Rien d'étonnant à ce que l'épisode de la prolongation ait eu l'effet d'un boulet dans la mare. Nous étions prêts. Et nous devons l'être encore.

Recommandations

2. LA NÉGOCIATION

Que le FNEEQ organise, le plus rapidement possible à l'aube de la prochaine négociation, une rencontre en regroupement cégep permettant de faire un débat de fond afin de dégager une vision commune des enjeux pour la prochaine ronde de négociation.

Qu'avant la consultation sur le *Cahier de demandes* dans les assemblées générale, le comité de négociation et de mobilisation procède à une évaluation et à une harmonisation des demandes et que le résultat soit adopté par le regroupement.

Qu'une réflexion sur les marges de manœuvre du comité de stratégie soit menée avant la prochaine négociation.

Que la FNEEQ demande à la CSN d'engager, bien avant la prochaine négociation, dans la mesure du possible avec les autres organisations syndicales, une réflexion importante concernant l'application de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et ses incidences sur le cours des négociations depuis son entrée en vigueur.

3. INFORMATION ET MOBILISATION

Qu'un débat de fond sur l'exercice du droit de grève dans le cadre de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* fasse l'objet d'une réunion du regroupement cégep dès la session d'automne 2007.

Que le regroupement cégep réaffirme son attachement au maintien du cadre de négociation centralisée (intersectorielle et intersyndicale).

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

Que le regroupement cégep élabore une stratégie de mobilisation sectorielle entre les périodes de négociation du secteur public sur des enjeux ciblés, liés à l'enseignement collégial.

5. LES PERSPECTIVES À COURT TERME

Que le regroupement cégep participe activement à toute action visant l'abrogation de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*. (Loi 43).

Que le regroupement cégep invite ses syndicats à participer activement à la consultation portant sur la validation et la complétion d'un portrait préparé par le comité paritaire sur la profession enseignante.

Que des moyens soient développés pour dynamiser la vie syndicale en vue des prochaines négociations en apportant une attention particulière à l'intégration des nouvelles et des nouveaux enseignants.

Que le comité de négociation et de mobilisation organise une session de formation à l'aube de la prochaine négociation sur le processus renouvellement de la convention collective.

Annexe 1 : Dates importantes

Mai 2001 :	Élection du comité de négociation
Automne 2002 :	Tournée des assemblées pour préparer le <i>Cahier de demandes</i>
Décembre 2002 :	Entente sur les services professionnels rendus et la structure salariale
Février 2003	Dépôt du <i>Cahier de demandes</i> sectorielles syndical à la table CPNC
14 Avril 2003	Élection du Parti libéral du Québec
Mai 2003	Demande de 2% pour l'année de prolongation des conventions, 2003-2004, sans contrepartie.
Automne 2003	Consultation sur les demandes de table centrale harmonisées entre la CSN, la CSQ et la FTQ.
2 Février 2004	Dépôt patronal à la table CPNC
Mars 2004	Réponse positive concernant notre demande de 2%
Septembre 2004	Demande de médiation
Janvier 2005	Formation du Cartel FAC-FEC (CSQ) à l'insu de la FNEEQ
Mars 2005	Retrait de la CSQ du Front commun
Printemps 2005	Grève étudiante
	Application du mandat d'une journée et demie de grève par les enseignantes et les enseignants de cégep
Automne 2005	Dépôt des demandes patronales 8% d'augmentation pour une période de plus de 6 ans, un gel salarial pour les 2 premières années et 2% par la suite, la convention se terminant le 30 juin 2009.
Septembre 2005 :	Annonce d'un plan d'action du Front commun CSN-FTQ. Contre proposition salariale : 13,5% en incluant l'effet cumulatif, alors que le gouvernement offre 8% sur 6 ans et 9 mois. 13 décembre Début du blitz de négociation
15 décembre	Décret.

Annexe 5 : Suggestions de questions à aborder lors des rencontres - Bilan

Les questions qui suivent constituent en quelque sorte une base générale de discussion visant à remettre en mémoire certains moments ou enjeux. Il va sans dire que d'autres éléments peuvent être abordés ou d'autres angles mis en avant. Rappelons que le but de l'exercice est d'alimenter le comité du bilan dans la production d'une réflexion critique sur la dernière négociation afin de préparer la prochaine.

Élaboration du Cahier de demandes :

Que pensez-vous de la façon dont le Cahier de demandes a été élaboré?

Auriez-vous des suggestions à faire à cet égard? (par exemple, en réduire le nombre, procéder à une étape d'émondage de l'arbre, déterminer plus exactement l'ampleur des demandes -- notamment en ETC -- avant de le déposer, etc.) ?

La mobilisation et l'action

Quelles en ont été les forces et les faiblesses? Ou encore les moments forts et les moments faibles? (opération citrons, opération carte postale, arrêts de travail du printemps, grève tournante de l'automne, etc.)

Que pensez-vous du support qu'ont reçu les syndicats à cet égard ?

Peut-on dire qu'il y a eu progression dans les moyens de pression ?

Il y a eu débat sur la grève générale au début de la ronde. Nos membres étaient-ils prêts à cette éventualité ?

D'après vous, le fait de ne pas avoir fait la grève sociale a-t-il eu une influence sur le rapport de forces entre les syndicats et le gouvernement ?

Que pensez-vous de la stratégie de la grève tournante avec une fin annoncée pour décembre ?

Le fait de ne pas avoir exclu la possibilité d'actions subséquentes plus lourdes en cas de non-résolution du conflit en décembre 2005 a-t-il eu un effet convaincant ?

Que penser des restrictions liées à la loi 37 ? La grève est-elle un moyen auquel les membres continueront d'adhérer ? Y a-t-il des leçons à tirer de l'articulation de nos moyens de pression avec ceux des autres fédérations ou centrales ?

L'information

Croyez-vous que nos syndicats ont été suffisamment, et de façon constante, informés des enjeux en cours de négociation ?

S'il y a eu des lacunes, de quelle façon pourrait-on y remédier ?

La table centrale et l'articulation avec les autres groupes

Dans les négociations, il y a toujours une volonté d'articuler les demandes sectorielles avec les demandes de la table centrale, et d'articuler le déroulement de nos négociations avec celui des autres tables. À votre avis, quels ont été les enjeux à cet égard durant la dernière ronde ? Bref, y a-t-il eu des os, lesquels et que peut-on envisager pour y remédier, le cas échéant ? (exemple : stratégie de l'automne, contre-proposition)

La contre-proposition salariale à la rentrée de l'automne a été un moment marquant de la stratégie. Certains questionnent la latitude qu'a réellement eue la FNEEQ et ses syndicats de s'engager ou non dans cette voie. Qu'en pensez-vous ?

La consultation

À votre avis, la consultation des syndicats et des membres a-t-elle été satisfaisante ?

Dans les derniers moments de la négociation, certains syndicats ont exprimé leur déception quant au mode de consultation. Cela est survenu à au moins deux reprises, l'une lors de la phase exploratoire, l'autre sur les travaux de la table fédé-fédé. Entre la consultation sur le « clause à clause » et la consultation sur un « projet possible de règlement », que faire ?

Doit-on penser à des modalités particulières de consultation sur les objets de négociation à être soumis au vote du regroupement ? Quelles formes pourraient-elles prendre ?

La conclusion des négociations

Les dernières heures avant la signature in extremis de l'entente ont été difficiles. Que pensez-vous du déroulement de cette courte période ? Que pensez-vous du comportement du Cartel FEC-FAC à ce moment et par la suite ?

Perspectives

À votre avis, quel sera l'impact de la loi 43 ?

À votre avis, quel sera l'impact d'une aussi longue convention ? De façon générale, qu'en est-il des moyens de pression envisageables pendant cette période ? Comment voit-on le rapport de force syndical dans cette perspective ?

Comment entrevoir les prochaines négociations dans un contexte où la FAC se trouve sous le coup du décret (des conditions différentes, notamment sur la sécurité d'emploi) ? Croyez-vous que cela aura un impact ?

Les remises en question de la FAC qui ont cours auront-elles, à votre avis, une incidence sur nos décisions stratégiques en vue des prochaines négociations ?

Comment entrevoir la perspective d'un éventuel nouveau front commun à la suite de la défection de la CSQ et de la formation du Secrétariat intersyndical des services publics pendant la dernière ronde ?

Questions plus générales

Quel a été l'impact de la longueur des négociations sur son déroulement et sur les membres eux-mêmes ?

Le fait de devoir négocier avec un État à la fois employeur et législateur constitue un défi important et imprègne nos décisions stratégiques. Comment notre réflexion doit-elle tenir compte de cette réalité ?

Outre ce qui a déjà été abordé, y a-t-il d'autres leçons à tirer de la dernière négociation ? Y a-t-il des recommandations que vous feriez en prévision de la prochaine période de négociation ?