

SPPCM

SYNDICAT  
DES PROFESSEURS  
ET PROFESSEURS DU  
COLLEGE DE MAISONNEUVE

# **BILAN DE LA NEGOCIATION 2015**

PRÉSENTÉ À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SPPCM  
[DATE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE]

(Version corrigée en date du 29 août 2016)

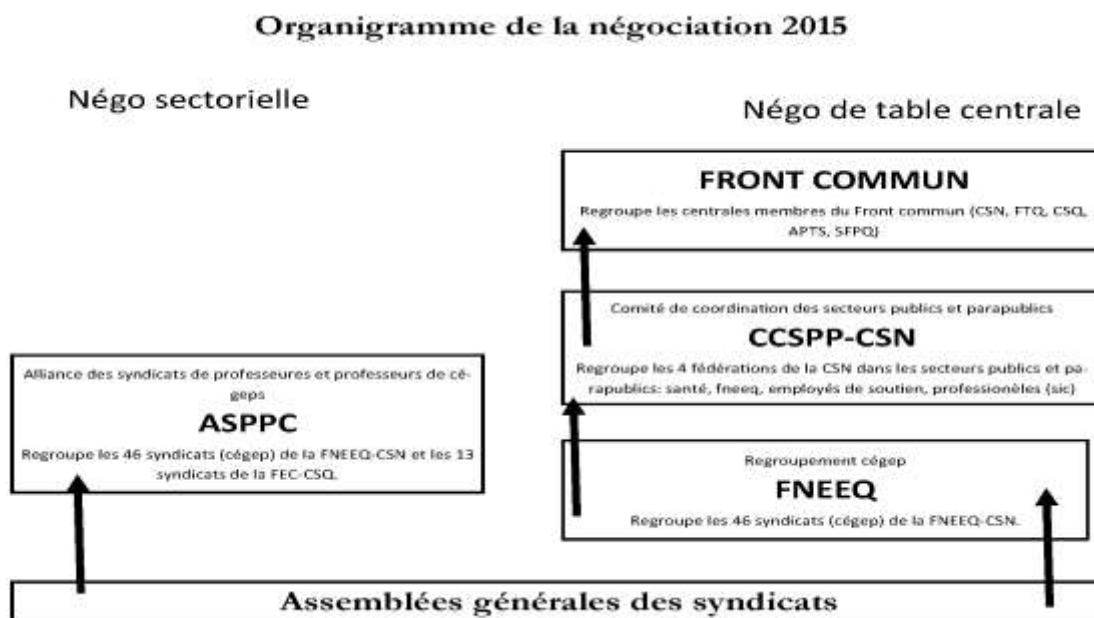
Le présent bilan de la négociation a été rédigé par le comité bilan de la négociation créé par l'assemblée générale tenue le 16 février 2016.

Ce comité est composé de :

- Ann Comtois (département de psychologie);
- Christiane Éthier (département d'administration et des techniques administratives);
- Benoît Lacoursière (département des sciences sociales, président du Syndicat);
- Marc LeBlanc (département de lettres);
- Nathalie Pilon (département des techniques de la documentation);
- Julien Villeneuve (département de philosophie).

# 1) Les rouages de la négociation

Malgré les efforts déployés par le comité exécutif et le comité de mobilisation visant à expliquer la mécanique de la négociation dès les débuts de celle-ci, nous constatons que les membres semblaient confus au sujet des rôles des différentes organisations impliquées dans la négociation.



## Sectoriel

L'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégeps (ASPPC) regroupait les syndicats affiliés à la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ) et de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN). Elle était responsable de la négociation sectorielle. Nous sommes plutôt satisfaits de l'établissement d'une « instance commune » aux 60 syndicats, ce qui n'avait pas été le cas lors des dernières rondes de négociation. Cela a fait en sorte que tous les syndicats possédaient la même information.

Certains dépôts syndicaux qui ont entraîné le retrait de demandes importantes (ex. : Reconnaissance des acquis et des compétences [RAC]) auraient pu faire l'objet de débats plus importants au sein de l'instance commune. Ainsi, pour certains, la marge de manœuvre confiée au comité de négociation était trop importante.

## Table centrale

Le Front commun demeure perçu comme éloigné de la base, malgré ses tentatives de rapprochement. La contre-proposition salariale de la mi-novembre et le report en bloc des journées de grève des 1<sup>er</sup>, 2 et 3 décembre ont contribué à cette perception. Si nous pouvons considérer que le Front commun a été très utile par la force du nombre, à un certain point de la négociation, il est devenu un « frein » parce que basé sur le plus petit dénominateur commun. Ainsi, les membres du comité de bilan de la négociation sont partagés sur l'utilité réelle du Front commun. Si l'unité des travailleurs et travailleuses du secteur public nous semble utile, nous estimons que le trop grand nombre de tractations des directions nuit à la démocratie syndicale. Nous devons lors de la prochaine ronde de négociations trouver moyen d'accentuer l'horizontalité du Front commun et de permettre plus d'autonomie à toutes ses composantes, notamment les syndicats plus mobilisés.

Nous voyons d'un bon œil la tenue des « instances conjointes » organisées par le Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) de la CSN, car elles permettraient également une certaine communication des différentes réalités. Cependant, il aurait été plus intéressant de permettre les débats au sein de ces rassemblements. Cela permettrait aussi d'éviter les décalages entre le CCSPP, le Regroupement cégep et les syndicats.

Les membres du comité de bilan de la négociation estiment qu'un effort de démocratisation des instances et comités du regroupement cégep devrait être effectué. Les membres des comités de convention et de la coordination du regroupement devraient être élu-e-s (et non désigné-e-s sur recommandation de la direction politique de la fédération) afin d'accentuer la confrontation des points de vue et de mieux refléter la diversité du regroupement cégep. Cela trouve toute son importance lorsque c'est le comité de stratégie qui représente la FNEEQ au CCSPP et qui recommande, ou non, l'adoption d'une entente.

Durant les négociations, l'assemblée générale du syndicat a notamment exprimé son désaccord avec la pratique obligeant les personnes déléguées par le Syndicat au Regroupement cégep de la FNEEQ à se rallier automatiquement et à défendre - voire à vendre - les orientations avec lesquelles ils ne sont pas nécessairement en accord ou à inscrire leur dissidence et d'inviter un-e représentant-e du comité de stratégie à venir défendre la position du regroupement dans notre assemblée. Le comité bilan de la négociation réitère cette position et estime qu'elle devrait être généralisée à l'ensemble de la fédération. En effet, comme en témoigne les débats au sein du regroupement (ou de l'instance commune de l'ASPPC), cette pratique au sein de ces réunions fait dévier le

débat sur la façon de présenter une entente plutôt que sur l'étude approfondie de son contenu.

## **Localement**

Des efforts significatifs ont été faits localement pour favoriser l'appropriation de la négociation par les membres du Syndicat. Les négociations ont occupé à peu près toutes les réunions de l'assemblée générale et du bureau syndical dans les deux dernières années. Il y a eu huit assemblées générales à l'automne seulement, notamment afin de donner des mandats au comité exécutif quant aux demandes à porter et à défendre.

La complexité des enjeux, la confusion dont nous avons déjà parlé, mais aussi le manque de temps lors des assemblées sont évoqués pour expliquer certaines déceptions. Ainsi, on a constaté que des décisions ont été prises dans la hâte sans nécessairement en comprendre la nature et la portée (voir la section 4).

## **Recommandations**

- 1.1. Recourir plus souvent à des ateliers de discussions au sein des assemblées générales ou du comité plénier.
- 1.2. Produire des résumés écrits des débats antérieurs et des enjeux, et laisser plus de temps au débat en assemblée générale.
- 1.3. Intervenir auprès de la FNEEQ afin de faire cesser la pratique du « ralliement ou de la dissidence » des délégués sur l'entente de principe.
- 1.4 « Accentuer l'horizontalité du Front commun et permettre plus d'autonomie à toutes ses composantes. »

## **2) Les communications**

### **Le SPPCM vis-à-vis de ses membres**

L'information disponible fut relayée aux membres par l'exécutif de manière diligente et un effort considérable de vulgarisation fut déployé afin que les membres puissent se l'approprier. Que certains aient tardé à le faire ou l'ait fait de façon incomplète s'explique peut-être partiellement par le fait que nous n'étions pas « en grève » au sens d'*arrêt de travail*, et donc que toute cette tâche (y compris la mobilisation afférente) s'effectuait en excès de notre travail conventionné.

Un point demeure litigieux quant à une pratique syndicale courante : l'exécutif devrait-il se prononcer sur la valeur des ententes de principes? Bien entendu, les exécutant-e-s sont des membres du SPPCM et ont droit à leur opinion individuelle, mais nous croyons que le rôle de l'exécutif est d'informer les membres du contenu des ententes et de mettre en place les conditions optimales afin que l'assemblée générale puisse se faire sa propre tête plutôt que de convaincre l'assemblée de la justesse de la propre position de l'exécutif. Si la position de l'exécutif est la bonne, une assemblée bien informée devrait être capable de s'y rallier de manière indépendante.

La question de nos canaux de communications gérés par le Collège, ce qui peut être problématique, revient régulièrement en période de négociation. Sans tomber dans la paranoïa, il serait souhaitable qu'en période de lutte nous puissions communiquer entre nous de manière indépendante, efficace et sécurisée. Le groupe Facebook « SPPCM Négos » a contribué à cet effort, mais tous et toutes ne sont pas sur cette plateforme, qui est certes efficace, mais ni indépendante ni sûre.

### **La FNEEQ vis-à-vis de ses membres**

La communication au sujet des enjeux de table sectorielle (rapports de table) fut exemplaire, sauf vers la fin. Il n'y a selon nous aucune bonne raison pour que le contenu d'une entente de principe ne soit pas distribué aux membres dès sa signature afin que les membres puissent commencer à se l'approprier en amont de son évaluation par les instances de la FNEEQ, même si cette évaluation devait s'avérer nécessaire (voir le prochain paragraphe). Que l'on doive s'en remettre aux médias plutôt qu'à nos fédérations sur ce point est lamentable.

Nos commentaires sur les pratiques syndicales usuelles au niveau de l'exécutif s'étendent à la Fédération. Nous ne croyons pas que nos représentants, que l'on parle des exécutifs locaux réunis en instance fédérative ou a fortiori de l'exécutif de la FNEEQ, devaient se considérer mandatés pour porter un jugement positif sur la valeur des ententes de principe en amont de leurs membres. Abandonner cette manière de fonctionner éliminerait également la situation en vertu de laquelle les exécutants d'un syndicat local seraient « liés » par un vote en instance qu'ils devraient ensuite « vendre » à leurs membres, ce qui est exactement le contraire du bon sens : les exécutants du SPPCM ne devraient représenter que le SPPCM, et non la FNEEQ.

La communication au sujet des aspects stratégiques et tactiques de la lutte, finalement, fut globalement déficiente. Ceci s'explique peut-être par le fait que la plupart des décisions à ce sujet se prenaient au niveau du Front commun (ou dépendaient de décisions prises à ce niveau) et peut-être aussi par le fait qu'une part de secret est jugée nécessaire en ce genre d'affaire. Ceci étant dit, partir en lutte sans connaître l'ébauche d'une stratégie pouvant raisonnablement mener à la victoire est certainement démobilisant. L'absence totale de clarté de la FNEEQ sur la réponse possible à un décret, source de maintes inquiétudes, n'est selon nous que le symptôme le plus manifeste d'un manque de clarté dans l'exposition de la stratégie, sinon d'un manque de stratégie tout court.

Encore ici, l'existence d'un groupe Facebook, privé et limité initialement mais éventuellement ouvert aux membres de la FNEEQ, aura permis aux informations et aux échanges de déborder des cadres officiels.

## **La CSN vis-à-vis de ses membres**

En général, les communications de la CSN semblaient davantage destinées à nous convaincre de notre propre force et de l'excellence du travail de la CSN qu'à favoriser une réflexion sérieuse sur les conditions objectives d'un rapport de force victorieux face au gouvernement. Bien entendu, être convaincu de ses propres forces, si ces forces existent, et alimenter la confiance envers notre Centrale, si cette confiance est justifiée, sont des conditions nécessaires à l'exercice d'un rapport de force victorieux, mais ce ne sont pas des conditions suffisantes.

Parlant de choses qui minent la confiance, rappelons que les circonstances derrière la suspension de certaines journées de grève que nous avons votées (les 1<sup>er</sup>, 2 et 3 décembre) sont toujours nébuleuses et que l'information donnée à ce sujet par la CSN fut au mieux incomplète, assurément incohérente (« *Puisque notre forte mobilisation a*

*réussi à faire reculer le gouvernement, suspendons notre mobilisation »?)* et possiblement mensongère. Nous ne pouvons également taire la malheureuse intervention de plusieurs dirigeants de la CSN, dont son président, au lendemain de la signature de l'entente de principe de la table centrale, décrivant cette entente en des termes aussi élogieux que trompeurs. Inclure les montants forfaitaires ainsi que la valeur des gains sectoriels comme s'ils étaient paramétriques pour les additionner au pourcentage des augmentations salariales négociées est le genre de discours attendu de la part de l'adversaire et non du président de la CSN. De plus en plus d'indices nous permettent également de douter du fait que nous ayons réussi à faire sortir le gouvernement de son cadre financier préétabli. Pour conclure, nous ne considérons pas comme acceptable que l'on vante une entente dans les médias avant que les membres que l'on a pour mandat de représenter aient pu y jeter le moindre coup d'œil.

## **Recommandations**

- 2.1. Cesser les prises de position de l'exécutif sur la valeur des ententes de principe.
- 2.2. Mettre sur pied un canal de diffusion efficace et autonome pour que l'exécutif puisse rapidement rejoindre les membres du SPPCM.
- 2.3. Exiger de la CSN que les textes des ententes de principe soient distribués aux membres dès leur signature.
- 2.4. Ramener les discussions et décisions sur les aspects stratégiques et tactiques des moyens de pression dans des structures accessibles à la base.
- 2.5. Exiger que l'information que la CSN transmet à ses membres soit précise et complète, y compris sur les aspects stratégiques et tactiques de la négociation.
- 2.6. Exiger que les dirigeants de la CSN cessent de se prononcer publiquement sur la valeur des ententes de principe en amont de leurs membres.



### 3) Les demandes et les ententes

La démarche de récolte des informations auprès de tous les membres de notre Syndicat marque le début de consultations pour rédiger le cahier de demandes à présenter lors de la négociation. Nos demandes formulées s'amalgament à celles de tous les syndicats de notre Centrale. À cette étape, les demandes sont regroupées par sujets et une priorité ou quelques priorités sont identifiées. Celles-ci sont soumises à chacun des syndicats qui les approuvent ou qui en proposent d'autres. Et quand le cahier de demandes est mis sur papier et distribué, nos attentes sont élevées.

Lors de cette négociation nous divergions d'opinion avec notre Centrale qui voulait mettre le salaire au cœur de notre négociation. Ils ont pris en considération notre demande, car l'instance qui nous soutenait, la FNEEQ, avait la même demande que nous. À partir de ce moment, notre cahier de demande prenait toute son importance.

Il est important de comprendre que les négociations sont des échanges sur des demandes qui n'ont pas reçu la priorité dans le cahier. Comment pourrait-on les prioriser sans que chacune des parties patronales ne viennent à le découvrir? Même si elles ne se valent pas toutes et que, de plus, leurs valeurs peuvent varier en fonction de chacun des syndicats qui les soutiennent, comment faire pour qu'elles aient une valeur commune? Imaginez-vous refaire le processus qui a déterminé la première priorité (c'est-à-dire obtenir de nouvelles ressources et non mettre l'accent sur l'augmentation salariale) pour chacune des demandes de notre cahier!

Alors, le processus de négos sert à obtenir celles des demandes qui nous tiennent le plus à cœur et à délaissier celles qui sont moins importantes car, à chaque fois qu'on demande quelque chose, la partie patronale demande aussi quelque chose. Et plus elle sent que cette demande nous tient à cœur, plus elle en demandera un prix élevé. C'est en partie pour cela que nos demandes ne sont pas priorisées dans notre cahier. À mesure que l'on négocie, les demandes moins importantes sont éliminées et c'est la même chose du côté patronal. Comme nous avons peu de contrôle sur le processus de négociation au jour le jour et qu'il serait impossible d'y avoir accès quand on négocie en tant que groupe, des frustrations peuvent survenir. Il peut nous sembler que l'on obtient peu.

Si nous nous rappelons les positions patronales du début qui nous ramenaient en arrière jusqu'avant la création des cégeps, nous pouvons conclure que nous avons mis de la pression et que nous avons obtenu peu de concessions, mais nous avons conservé nos acquis des 50 dernières années, par exemple le rôle des départements ou les mécanismes de sélection des coordinations départementales.

Et de plus, nous avons réglé la relativité salariale pour 2019 et obtenu le rangement 23. Toute une lutte! Tout un succès!

Dans le cours d'une négociation, il arrive qu'une demande de la partie patronale qui ne nous est pas favorable s'insinue dans le processus de négociations et menace nos acquis. Et c'est ce qui est arrivé avec la demande patronale de faire payer en double les retenues du fonds de pension pour les enseignants en PVRTT. Grâce à notre diligence et à l'écoute de notre syndicat, de notre regroupement et de notre centrale, nous avons réussi à faire enlever cette demande patronale.

Est-ce satisfaisant? Non, par exemple, pour un-e enseignant-e en fin de carrière, 2019 semble bien loin pour bénéficier des augmentations salariales significatives pour le calcul de la retraite qui est basé sur la moyenne des salaires des 5 dernières années. Par contre, en tant que membre du groupe, on peut se réjouir de ce qu'on a obtenu lors de cette négociation. Si l'on se rappelle des négociations passées, comme celle de 2005 où la partie patronale nous a imposé ses conditions après avoir négocié réellement tout au plus quelques semaines et que même l'Organisation internationale du travail avait reconnu nos critiques du manque de bonne foi de la partie patronale, on peut être satisfait du processus de négociation et du résultat. Nous avons obtenus des gains et fait des compromis comme celui de l'âge de la retraite. Imaginons le nombre de compromis faits par la partie patronale lors de cette négociation et remercions le fait d'avoir fait partie du Front commun!

## **Recommandations**

- 3.1. Dès le début du processus, expliquer la complexité de la structure de négociation sous forme de tableau.
- 3.2. Expliquer à l'assemblée pourquoi les demandes du cahier de négociations ne sont pas classées par priorité.
- 3.3. Rappeler les propositions patronales du début de la négociation lors du vote sur la proposition du comité de négociations.
- 3.4. Au cours de la négociation, effectuer des exercices de priorisation des demandes.

## 4) Les moyens de pression et la grève

Des moyens de pression variés ont été proposés pour appuyer les revendications des membres : distribution de tracts aux étudiants avant les cours du matin, discussion avec les étudiants au sujet des moyens de pression, retenue des notes dans Omnivox, boycott de la participation aux comités institutionnels du Collège, tournoi de poches, manifestations bruyantes, affichage massif, rédaction de tracts, etc. L'objectif de ces moyens de pression était certes de dénoncer (quoi au fait?... ) et d'informer les étudiants et la direction du Collège, mais de quoi au juste : de nos revendications sectorielles, de table centrale, ou de l'impact des mesures d'austérité sur le système d'éducation en général?

Une fois le ou les jours de grève déterminés et votés, démarrait alors localement l'organisation logistique. Trois quarts de piquetage étaient prévus (7 h à 10 h, 10 h à 13 h et 13 h à 16 h). Les membres pouvaient s'inscrire à 2 quarts maximum par jour de grève. Au moins 324 professeur-e-s ont participé aux journées de grève. De plus, nous avons mené plusieurs activités en commun avec les autres syndicats locaux (Syndicat des professionnels, Syndicat des employé-e-s de soutien et SOGÉÉCOM).

Plusieurs initiatives ont été mises sur pied pour égayer et structurer les journées. Par exemple, des activités pour les enfants des membres en quart de piquetage ont été organisées (cinéma, Biodôme, etc.). Des autobus ont été nolisés afin que des piqueteurs de Maisonneuve se rendent à des manifs FNEEQ ou CSN au centre-ville; d'autres grévistes ont été invités à aller dans des milieux de piquetage de membres CSN par soutien ou pour assister à des points de presse de nos leaders syndicaux. Aussi, certains membres ont participé à des actions de désobéissance civile (occupations de sites gouvernementaux ou d'institutions financières, etc.).

Des comités ont été mis sur pied afin d'organiser les journées de grève : comité bouffe, pancartes, transport, « gardiennage », etc. Pour d'autres tâches logistiques (responsables d'autobus pour les manifs en ville, préposés aux inscriptions aux quarts de piquetage, ramassage et réparation des pancartes, etc.), les délégués étaient trouvés sur place durant les journées, sur base volontaire. Il faut souligner le travail de l'exécutif qui a travaillé très fort durant ces journées pour que les besoins des membres soient, autant que faire se peut, comblés en ces temps froids et venteux. Cela allait du bouillon de poulet au chocolat chaud et aux grilles chauffantes. Certaines ont même failli y laisser leur peau!

Certains constats se dégagent de ces initiatives :

- La mobilisation comptait sur un petit effectif pour chaque comité de bénévoles. Ceci a compromis l'exécution optimale de certaines tâches. Par exemple, il y eut une longue ligne d'attente pour le dîner aux premières journées de grève. Les membres du comité bouffe ont travaillé d'arrache-pied, mais n'étaient probablement pas assez nombreux pour suffire à cette tâche.
- L'application de certains moyens de pression (Omnivox, boycott de comités avec libération, par exemple) était imprécise. La concertation intersyndicale serait à peaufiner.
- L'objectif des moyens de pression n'était peut-être pas clair ou consensuel.

Ces constats rejoignent certains points précédemment nommés. Il est possible que le manque de temps pour discuter de ces moyens de pression lors des AG ait découragé certains membres à les mettre en exécution. Aussi, le fait de manquer de temps de discussion durant les AG a fait qu'on a mal évalué les impacts de ces moyens de pression, semant un peu trop de confusion en fin de session. Rappelons toutefois que nous n'étions pas formellement en « arrêt de travail », donc toute mobilisation se faisait en surplus de nos tâches professionnelles. Une ligne directrice quant à l'information à diffuser — ou l'orientation de nos dénonciations — pourrait aider à la mobilisation et la mise en vigueur des moyens de pression. Aussi, une compilation écrite des tâches reliées à chacun des comités pourraient faciliter leur mise en place lors d'une éventuelle mobilisation, car les membres sauraient davantage ce qui est attendu d'eux et le temps que cela exigerait.

Les membres du Bureau syndical pourraient avoir un grand rôle à jouer en « recrutant » un-e participant-e du comité de mobilisation. Un plus grand nombre de participants permettrait de créer plus rapidement des sous-comités (repas, sorties, publicité) et augmenter leur efficacité. Bref, le réseautage « en direct » plutôt que par courriel ou réseaux sociaux, bien que plus demandant, pourrait renforcer le sentiment d'implication de plus de professeurs et augmenter, par le fait même, la mobilisation.

En conclusion, il faut cibler clairement le message, trouver des moyens de mieux diffuser l'information, rendre celle-ci plus précise et donc plus facile à appliquer, ce qui pourrait favoriser davantage la mobilisation. Ceci dit, nous déplorons que plusieurs membres ne se soient pas ralliés aux décisions de notre assemblée, même celles adoptées à l'unanimité des voix. Nous réitérons l'importance de participer aux AG afin de

contribuer à ce que le contexte de négociation et de moyens de pression demeure un exercice démocratique qui représente le point de vue de la majorité de ses membres.

## **Recommandations**

- 4.1. Consulter plus régulièrement et systématiquement les membres aux sujets des enjeux de négociation sur lesquels ils souhaitent se mobiliser.
- 4.2. Préciser le ou les objectifs des moyens de pression.
- 4.3. Respecter des délais plus serrés de temps de discussion durant les AG et prioriser des points portant sur la mobilisation lors des AG de grève.
- 4.4. Poursuivre le fonctionnement par comités, mais déterminer un nombre minimal de personnes nécessaire pour optimiser l'efficacité desdits comités.
- 4.5. Développer des moyens de communication alternatifs aux courriels afin de favoriser l'implication d'un plus grand nombre de membres tant dans les moyens de pression que dans les comités de mobilisation (ex. : « réseautage » en direct par départements).
- 4.6. Organiser au sein du SPPCM une discussion sur la diversité des tactiques et inviter la FNEEQ et la CSN à faire de même.

## **5) Le fonds de grève**

Les modalités entourant le fonds de grève (montants, quart de piquetage, etc.) ont été décidées et votées en assemblée générale. Toutefois, malgré cela et malgré les explications de l'exécutif, il semble y avoir eu confusion et incompréhension de la part de certains membres.

L'objectif et l'utilité du fonds de grève ne sont pas explicites pour tous les membres. De plus, il ne semble pas y avoir de consensus sur la question. Les montants accordés sont-ils des incitatifs à la mobilisation? Des indemnités de « remplacement »

pour les coupes de salaire? De l'aide partielle pour pallier les coupes de salaire? Est-il nécessaire d'être « payé » pour se mobiliser? Les montants sont-ils suffisants?

De même, les modalités entourant la « qualification » aux montants accordés ne font pas l'unanimité. Des membres sont insatisfaits de l'application des règlements qu'ils jugent trop sévères et restrictifs (coupe en cas de retard de plus de 15 minutes). Une longue discussion a d'ailleurs eu lieu à cet effet lors d'une AG et il y a plusieurs positions différentes sur la question. De plus, les quarts de piquetage (40 \$ par tranche de 3 heures de piquetage) permettant de se qualifier pour « l'indemnité » sont aussi remis en question par certains. Le comité de bilan de la négociation considère que le droit à une indemnité de grève s'accompagne de responsabilités. Les modalités ont été décidées et votées en assemblée, mais suite à l'exercice réel de la grève, ils semblent être remis en question.

L'exercice de journées de grève devrait servir à redéfinir les objectifs du fonds de grève et les modalités entourant son utilisation. L'expérience passée pourrait permettre de mieux se positionner et d'éventuellement faire des propositions plus concrètes. Les membres ont maintenant une expérience réelle pour appuyer leur décision.

## **Recommandations**

- 5.1. Clarifier l'objectif et l'utilité du fonds de grève.
- 5.2. Fixer de nouvelles modalités d'utilisation du fonds suite à l'exercice des journées de grève.
- 5.3. Créer un comité « fonds de grève » qui proposerait des modalités « ajustées » pour faire suite aux journées de grève, modalités à discuter et voter en assemblée.