



*BILAN DES NÉGOCIATIONS POUR
LA CONVENTION COLLECTIVE
2023-2028*

**Rapport présenté par le comité bilan des négociations des
professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve**

Présenté et adopté en assemblée générale le 13 mai 2025

Composition du comité bilan des négociations

- Julie Beauchamp, professeure, département de sciences sociales
- Philippa Dott, professeure, département de philosophie et chercheuse PAREA
- Etienne Raymond, professeur, département de physique
- Jean Sébastien, professeur, département de lettres, arts, histoire de l'art et cinéma

Responsable pour l'exécutif : Martin Soucy (vice-président à l'information et à la mobilisation)

Présentation du bilan

L'objectif du présent bilan est de poser un regard critique sur l'ensemble de la négociation de la convention collective 2023-2028, de la consultation qui a mené au cahier de demandes syndicales à la signature de la convention en passant par l'exercice de grève. Le mandat du comité était d'analyser ce qui s'est passé au niveau national autant que ce qui s'est passé au niveau local et de fournir des recommandations utilisables en vue de la prochaine ronde de négociations.

Pour ce faire, le comité a consulté les analyses faites par la FNEEQ du résultat des négociations et les rapports des comités locaux : alimentation, sécurité, mobilisation, service de garde et ressources matérielles. Le comité a aussi puisé dans les souvenirs et expériences de ses membres, qui ont suivi avec intérêt l'ensemble du processus.

Table des matières

Composition du comité bilan des négociations.....	1
Présentation du bilan.....	1
Table des matières.....	1
Demandes salariales et assurances	2
Organisation du travail.....	3
Demandes sociales	4
Analyse des ententes de principe.....	5
Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN et fonds de grève du Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve	6
Capacitisme	7
Mobilisation et information.....	8
Exercice de la grève	10

Demandes salariales et assurances

Demandes salariales

Trois grands principes guidaient les demandes salariales du Front commun :

La première année, une hausse plus marquée pour les personnes à bas salaire ; une clause d'indexation des salaires à l'inflation pour chaque année de la convention ; un rattrapage salarial¹ afin que les salaires dans le secteur public se rapprochent des salaires dans le secteur privé.

Que dit la convention signée par rapport à ces principes :

- A. Nous avons donné du lest et accepté une convention sans une hausse plus marquée pour les personnes à bas salaire ;
- B. Nous avons fait un gain important avec l'ajout d'une clause dans la convention qui prévoit pour les années 4 et 5 de la convention une protection partielle du pouvoir d'achat dans les cas où l'inflation serait supérieure à la hausse prévue. Une fois un principe inclus dans une convention, les chances de le voir se perpétuer augmentent.
- C. Qu'en est-il d'un rattrapage salarial ? Nous avons obtenu des hausses pour 2023 et 2024 des hausses de salaire un peu plus élevées que l'inflation. Cependant dans la dernière année de la convention collective précédente, la hausse prévue à notre contrat était significativement en deçà de l'inflation dont personne n'avait prévu la hausse soudaine. Sans nous livrer à des calculs complexes, on estime que s'il y a eu rattrapage de nos échelles de salaires par rapport au privé, les gains ont été modestes puisqu'une partie des hausses plus élevées que l'inflation pour 2023 et 2024 venait compenser la situation de 2022.

Faut-il fonder nos prochaines revendications salariales sur les mêmes trois principes ? Nous appelons sans réserve au maintien des deux premiers et nous reviendrons plus loin sur la pertinence des demandes en matière de rattrapage salariale.

- La demande d'une hausse plus marquée pour les personnes à bas salaire vise à réduire les écarts de salaire et tient compte du fait que l'inflation a un effet plus marqué sur le budget des personnes dont le salaire est modeste.
- Le modèle économique libéral fondé sur la croissance conduit nécessairement à une inflation. Le contexte politique international multipolaire conduit à de plus grandes incertitudes quant à la conduite du commerce international rendant difficile de prévoir l'inflation. L'intégration d'une clause d'indexation des salaires à l'inflation pour chaque année de convention constitue un gain important qu'il ne faut pas lâcher.

Recommandations du comité pour la prochaine convention, il est proposé de :

1. Maintenir la demande d'une hausse plus marquée pour les personnes à bas salaire.
2. Reconduire la clause d'indexation des salaires à l'inflation et la bonifier.

Assurances

Sur le plan des assurances collectives, un gain intéressant a été obtenu. L'employeur contribuera dorénavant à une hauteur annuelle de 150 \$ pour le plan individuel et de 300 \$ pour le plan collectif. Bien que les montants demeurent modestes, l'intérêt de cette mesure réside dans son inscription dans notre convention collective, ce qui permettra d'en faire un sujet de négociation lors du prochain renouvellement de notre convention.

Recommandation du comité pour la prochaine convention il est proposé de :

3. Demander une augmentation de la contribution de l'employeur lors de la prochaine négociation, tout en restant vigilant pour conserver le contrôle de nos polices d'assurance.

¹ L'écart persiste et le rattrapage est nécessaire (30 novembre 2022). Repéré à <https://www.frontcommun.org/communique-font-commun-isq/>

Organisation du travail

Précarité et insertion professionnelle.

Un·e précaire qui détient une charge à temps partiel pourra désormais scinder sa tâche si on lui offre des cours dans un autre collège. Les profs non permanent·e·s pourront également refuser un ajout de cours à leur tâche, sauf si cet ajout permet la création d'un poste. De plus, des mesures visant à faciliter l'obtention de la permanence ont été négociées, entre autres en rendant possible l'ouverture d'un poste lorsqu'un·e enseignant·e est déclaré·e en invalidité totale permanente.

Recommandation du comité pour la prochaine convention, il est proposé de :

4. Continuer d'améliorer les conditions d'accès à la permanence.

Mise en disponibilité

Une amélioration du droit de retour ou de maintien dans le collège d'origine de l'enseignant·e mis·e en disponibilité (MED) a été obtenue. Le droit de retour sur poste passe d'un an à deux ans.

Droits parentaux

Plusieurs bonifications ont été gagnées. D'abord, une journée s'ajoute à la banque de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement, de même que la possibilité de prendre un congé sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption sans que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.

Enfin, une demande de longue date a été intégrée dans la convention, après l'expiration du congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 5-6.38, l'enseignante ou l'enseignant reprend, au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou il aura indiqué dès son départ, soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande si elle ou il avait été au travail. Le retour au travail ne doit plus être obligatoirement au début d'une session. Dans des situations d'invalidité et relatives aux droits parentaux, certains effets discriminatoires ont été corrigés. Ainsi, un congé de maternité ne retardera plus l'acquisition de la permanence. En vertu des dispositions relatives aux droits parentaux et à l'invalidité, il en ira de même pour les congés à temps complet d'une durée d'une session ou plus si, au moment prévu de l'acquisition de la permanence, l'enseignant·e a occupé une charge d'enseignement à temps complet ou une charge d'au moins 50 % par année pendant deux années d'engagement consécutives.

Enseignement à distance (EAD) et Formation continue

Le comité de négociation jugeait essentiel d'obtenir des balises nationales pour l'enseignement à distance (EAD). Elles ont été établies, et le processus de consultation et de suivi des projets d'EAD sera consolidé. Les modalités touchant l'EAD seront donc inscrites à la convention collective. S'y ajouteront 19 ETC/réseau visant à reconnaître la spécificité de la charge de travail en EAD comodal (prestation effectuée simultanément en présence et à distance) et multisite (par exemple, un cours donné à Val-d'Or avec des étudiants en présence alors que l'autre partie du groupe est à distance dans une salle de classe équipée à Amos). Le calcul de la charge individuelle sera bonifié de 20 % pour chaque cours donné en enseignement comodal ou multisite. Pour l'enseignant·e chargé·e de cours, le nombre d'heures sera bonifié de 20 %. De surcroît, un même cours donné en présence et à distance équivaldra à deux préparations. À moins d'entente entre les parties, le nombre maximal d'étudiant·es d'un cours donné à distance ne pourra être supérieur au nombre maximal d'étudiant·es du même cours donné en présence. L'enseignant·e qui donnera un cours à distance pourra demander que l'évaluation de ses étudiant·es soit effectuée en présence. Seul·e un·e enseignant·e pourra se voir confier des activités de formation à distance. Enfin, la partie patronale reconnaît la primauté de l'enseignement en présence. Du côté de la Formation continue, l'équivalent de 46 ETC/réseau (100 charges distribuées dans le réseau collégial) sera injecté.

Recommandation du comité pour la prochaine convention, il est proposé de :

5. Rester vigilant·e·s sur les processus de consultation et de suivi des projets en enseignement à distance, en particulier à la formation continue.

Demandes sociales

Carboneutralité

Est-il nécessaire de rappeler que la situation climatique ne s'améliore pas ? Les accords de Paris signés au terme de la Conférence des parties (COP) 21 en 2015 engagent les signataires à mettre en place des mesures afin de limiter d'ici 2050 le réchauffement mondial moyen au-dessous de 2°, et idéalement sous 1,5°, par rapport aux niveaux préindustriels. Or, ce seuil a été atteint en 2024². Le réchauffement moyen pourrait être un peu moindre en 2025, mais tout indique qu'en 2035, les 1,5° seront dépassés. Les changements climatiques modifient profondément les conditions de vie. Ils les modifient moins à Montréal que dans le Sud global³. Cela étant dit, si la crise écologique menace les conditions de vie de tous et toutes, même ici les êtres humains ne sont pas tous égaux face à ses conséquences et aux mesures adoptées pour les contrer : « La recherche scientifique a clairement démontré que les personnes pauvres, les personnes racisées, celles vivant avec un handicap ou encore les personnes âgées étaient plus à risque de voir leur état de santé être affecté négativement par les conséquences de la crise climatique. »⁴ Dans ce contexte, il est impératif que les solutions proposées pour faire face aux crises environnementales tiennent compte de la complexité de leurs conséquences sur la santé. Or, les approches privilégiées à ce jour dans les réponses étatiques et institutionnelles à la crise climatique, telles que celle du développement durable, accordent peu de place à la justice sociale. « La participation des citoyen·ne·s et des communautés dans l'élaboration des politiques visant à contrer la crise climatique est primordiale. C'est un moyen efficace d'éviter que ces politiques reconduisent ou aggravent les inégalités de santé. »⁵ Les fédérations d'enseignement ont leur rôle à jouer dans cette lutte à plusieurs niveaux, notamment par la sensibilisation et la mobilisation de ses membres. Elles doivent aussi montrer l'exemple en adoptant des politiques de réduction ou de sobriété énergétique et en encourageant cette approche dans les collèges. Un exemple concret et récent de l'impact de notre travail dans la crise climatique est celui de l'usage des intelligences génératives. Leur démocratisation est, en ce sens, inquiétante, car leur empreinte environnementale est problématique et en constante augmentation⁶.

La première mouture des demandes de l'Alliance des syndicats de professeures et professeurs de cégep (ASPPC) comportait une demande appelant nos institutions à viser la carboneutralité. En voici le texte :

« Reconnaître la crise climatique dans la convention collective en prévoyant notamment :

- a) Un comité paritaire nationale et un comité paritaire local sur la transition écologique, la justice climatique et l'environnement dotés de mandats précis, ainsi que des contraintes à l'horaire pour les membres puissent y participer ;
- b) L'atteinte de la carboneutralité du milieu de travail d'ici 2030, tant au niveau des émissions directes que des émissions indirectes (scope 1, 2 et 3)⁷. »

² La Terre dépasse le seuil de 1,5° : « On n'en fait pas assez », déplore un expert. (10 janvier 2025). Repéré à <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2131977/seuil-rechauffement-climatique-terre-temperatures>

³ Mishra, Saroj K. et al. (5 septembre 2023). A need for actionable climate projections across the Global South. *Nature*. Repéré à <https://www.nature.com/articles/s41558-023-01778-2>

⁴ Fortin, Maxim, Plourde, Anne, « Donner au système de santé la capacité d'agir », *IRIS*, février 2025. Repéré à <https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2025/02/2024-Fiche-LaRISS-climatique-WEB.pdf>

⁵ *Ibid.*

⁶ Repéré à <https://www.lapresse.ca/affaires/techno/2024-09-15/l-intelligence-artificielle-accelere-la-crise-climatique-signale-l-experte-sasha-luccioni.php>

⁷ Badiillo, Anaïs. (4 octobre 2023). Scope 1, 2, 3 d'un bilan carbone : définition, périmètres et limites. Repéré à <https://climate.selectra.com/fr/entreprises/bilan-carbone/scope-1-2-3>

Cette recommandation faisait partie des 52 demandes de la première version du cahier. Une fois les négociations entamées pour la peine, soit après l'échéance de la convention précédente, l'Alliance a recommandé, comme c'est le cas lors de chaque négociation, de prioriser certaines demandes. Le comité de négociation estimait difficile de défendre cette demande, du moins sa deuxième partie, car une convention collective n'impose pas, généralement, d'objectifs sociaux à la partie patronale. D'autre part, une telle demande n'était pas portée par l'ensemble du Front commun nuisant ainsi à la possibilité d'en faire un véritable enjeu de négociation. L'assemblée générale de notre syndicat a voté à majorité pour le maintien de cette demande dans le cahier et a mandaté l'exécutif pour qu'il vote en ce sens dans les instances nationales. La position du comité de négociation a prévalu et la proposition a été retirée.

Comment faire avancer une recommandation en matière de carboneutralité ? Il faut d'abord faire éclore cette préoccupation dans d'autres unités syndicales que dans les syndicats de professeur·e·s de cégep, à ce jour bien seuls à porter cette demande. Faire de la question de carboneutralité un enjeu de négociation et en faire un enjeu prioritaire implique aussi que l'on soit prêt·e·s à accorder moins d'importance à d'autres demandes. C'est ici que nous voulons revenir sur le principe du rattrapage salarial présent dans le cahier de demandes lors de la dernière ronde de négociations. Reconnaissons d'emblée que des demandes d'actions climatiques comportent des coûts pour l'État. Les syndicats pourraient se montrer bon joueur avec des demandes salariales un peu moins importantes (en abolissant le principe du rattrapage salarial par rapport au secteur privé) et en insistant pour que ces sommes soient injectées dans l'atteinte de la carboneutralité. Pour nous comme syndiqué·e·s, c'est peut-être moins d'argent en salaire, mais pour nous comme citoyen·ne·s, contribuer à éviter les plus graves dérèglements climatiques améliore nos conditions de vie. Il y a aussi dans le fait de porter cet enjeu une possibilité de faire des gains dans l'opinion publique. Plutôt que de laisser l'opinion publique avec la mise en scène de demandes salariales syndicales élevées et d'offres patronales famélique, mise en scène répétée lors de chaque renouvellement de convention collective, nous pourrions avec un accent mis sur l'atteinte de la carboneutralité avoir l'opinion publique avec nous dans un mouvement collectif pressant le gouvernement à enfin s'engager avec sérieux devant l'urgence climatique.

Recommandation du comité pour la prochaine convention, il est proposé de :

6. Défendre au sein des instances de la CSN, puis dans un éventuel front commun, l'abandon du discours du rattrapage salarial dans la construction de nos revendications afin de maximiser les chances de faire des gains sociaux quant à la revendication d'une hausse plus marquée pour les personnes à bas salaire et quant à l'établissement d'un objectif de carboneutralité.

Analyse des ententes de principe

Au moment de la diffusion des ententes de principe, le Front commun et l'ASPPC ont diffusé de la documentation présentant les résultats de la négociation. Ces informations sont utiles, mais teintées par la volonté des comités de négociation à la table centrale et aux tables sectorielles de voir les ententes de principe adoptées.

Recommandations du comité pour la prochaine convention, il est proposé de :

7. Nommer avant la grève un comité local chargé de préparer un tableau comparant chacune des demandes qui ont été priorisées avec le résultat de l'entente de principe.
8. S'assurer que les ententes de principes soient présentées aux membres de façon neutre, tant par l'exécutif local que national.

Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN et fonds de grève du Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve

Avantages et inconvénients des prestations de grève

Des prestations de grève sont versées à même les deux fonds dont nous nous sommes dotés, celui de la CSN auquel nous participons, et un fonds propre. Nous aborderons ici les règles d'attribution des prestations et leur versement.

Le FDP établit quelques règles pour l'attribution d'un versement à des grévistes⁸. Incidemment, le texte précis de ces règles doit être présenté pour adoption en assemblée générale chaque fois qu'un vote de grève est pris. Elles sont donc chaque fois réaffirmées. On peut les résumer ainsi :

- Les membres doivent s'enregistrer sur une fiche prévue à cette fin ;
- Les membres doivent s'inscrire à une équipe de piquetage ou être membre d'un comité de grève ;
- Chaque membre est tenu-e de faire son piquetage ou de participer à un comité dans le respect de conditions prédéterminées ou d'un certain horaire ;
- Tous-tes les membres sont tenu-es d'assister à l'assemblée hebdomadaire d'information et d'assister à des sessions de formation syndicales ;
- Les membres ne peuvent consommer alcool ou drogue sur la ligne de piquetage.

Rappelons aussi que, selon les syndicats en grève, on a vu des interprétations différentes du règlement du Fonds de défense professionnelle de la CSN en ce qui a trait aux obligations de participation aux activités de grève donnant droit aux prestations. À Maisonneuve, l'interprétation était qu'il fallait compléter 6 heures de piquetage alors que d'autres syndicats avaient interprété qu'il fallait compléter 4 heures de piquetage.

L'article 73 des statuts et règlements du SPPCM reprend le texte du Fonds de défense professionnelle de la CSN en ce qui a trait aux règles d'attribution. Par ailleurs, le 3 octobre 2023, l'assemblée générale a adopté des règles de participation pour l'attribution des prestations de grève du fonds de grève du SPPCM :

- Tous-tes les membres doivent s'inscrire sur la fiche du SPPCM quotidiennement, au début et à la fin de leur(s) quart(s) d'activités de grève pour recevoir leurs prestations de grève locales ;
- Lors de la grève générale illimitée, les quarts de piquetage quotidiens pourraient être modifiés selon le contexte.

Derrière la mise en place de ces fonds se profilent deux objectifs distincts : suppléer au moins partiellement à la perte de revenus de salaire pendant la grève ; assurer une présence de syndiqué-es durant les activités de mobilisation, particulièrement, le piquetage visant à bloquer le lieu de travail. Ces deux objectifs peuvent être dissociés. Qu'arriverait-il dans un tel cas ? Toutes les personnes membres de notre accréditation syndicale pourraient recevoir une prestation. Nous avons évalué quel serait l'effet sur la vitesse à laquelle le fonds de grève serait dépensé. Pour ce faire, le comité s'est référé aux documents présentés à l'assemblée générale du 5 novembre 2024 au cours de laquelle l'assemblée a voté en faveur d'une hausse de cotisation pour contribuer au fonds de grève. Dans le scénario présenté, le fonds de grève permettrait de verser 120 \$ par jour pendant neuf jours et demi à 330 collègues (un nombre de personnes participant au piquetage ou aux comités comparable à ce que l'on a connu). Si 120 \$ étaient versés à 480 personnes (le nombre d'ETC plus les collègues de la formation continue effectivement à l'emploi au moment de la grève), il serait possible de verser des prestations pendant 6 jours et demi. Soulignons néanmoins que tout cela demeure difficile à évaluer, car tout le monde n'est pas à temps plein et il est difficile de savoir qui est sous contrat exactement pendant la grève, cette information étant fournie après coup par les ressources humaines.

⁸ Article 19 du Fonds de défense professionnelle de la CSN.

Pour mobiliser en vue de faire des gains à la table de négociation, il faudrait mobiliser et non plus compter sur la force d'inertie liée à l'idée d'aller chercher son chèque. C'est une discussion que l'on peut avoir entre nous à brève échéance. Porter une telle discussion au sein de la CSN prendra des années. Il n'y aura, conséquemment, pas de modifications aux statuts et règlements du FDP à brève échéance.

Soulignons que le processus de vérification de la présence lors du piquetage ou d'autres activités a pour effet que des personnes déjà mobilisées mettent leur énergie à contrôler des collègues. Sur un plan d'éthique sociale, avec ces listes à signer (ou avec un changement de technologie), ces codes QR à numériser, nous contribuons à une logique de contrôle sur l'individu dont l'effet n'est pas vraiment de contribuer à la solidarité et à la mobilisation.

Le versement des prestations du FDP a été fait par chèque que pouvaient passer prendre les membres aux bureaux du syndicat. Le versement des prestations du fonds propre de notre syndicat a connu des ratés. Un manque de planification de la part de la trésorerie a engendré un retard dans les délais des virements parce que la méthode a dû être changée en cours de route. La stratégie devrait être réfléchi en amont par la trésorerie une prochaine fois.

Capacitisme

Historiquement, notre syndicat a établi des règles d'attribution des prestations sans réfléchir à l'enjeu du capacitisme⁹. D'une certaine manière, une des règles d'attribution donne déjà une certaine latitude dans les obligations de la personne syndiquée pour l'obtention des prestations. En effet, le texte de l'article 19 du FDP repris à l'article 73 de nos statuts et règlements prévoit que l'obligation de la personne syndiquée est de faire du piquetage ou de participer à un comité. De plus, au cas par cas, l'exécutif a agi avec souplesse dans l'attribution des prestations en prenant en compte des situations particulières, notamment des situations liées aux capacités différenciées des individus. Sur les lignes de piquetage, une certaine grogne s'est installée contre l'obligation de quatre heures de piquetage lorsque le mot a commencé à circuler que dans certains cégeps l'obligation était de trois heures. Le cœur de la grève s'est déroulé dans de froides conditions à la veille de l'hiver. Il y a peut-être même dans ce fait banal un enjeu de capacités différenciées. Si pour des personnes parmi nous, s'adonnant au plein air en toutes saisons, passer quatre heures à l'extérieur par temps froid est un plaisir, pour d'autres dont les capacités les ont plutôt conduites à travailler à un bureau, passer quatre heures dehors est largement plus exigeant que nos heures de travail habituelles. Dans l'éventualité où nos règles et celles du FDP maintiendraient des obligations pour les grévistes, il est important de lancer une réflexion sur le capacitisme.

Parmi les décisions prises par l'exécutif pour calmer la grogne qui s'était installée, on a remplacé une des journées de piquetage par la présence à une assemblée générale. C'est tout au mérite de l'exécutif, dans un effort d'éviter les effets de capacitisme des obligations pour l'obtention des prestations, de s'être adonné à une lecture bien libérale des articles sur l'attribution des prestations qui imposent à la fois piquetage ou participation à un comité et participation hebdomadaire à une assemblée d'information. Néanmoins, on peut contester la pertinence de cette obligation. Convient-il vraiment de créer une obligation à la participation à une assemblée générale ? Ceci a pour effet qu'un certain nombre de personnes présentes rongent leur frein en espérant que la réunion se termine au plus tôt sans aucune volonté de participer aux discussions. Incidemment, nulle part, ni dans les règlements du FDP, ni dans nos statuts et règlements, n'est définie l'assemblée d'information. Le nom semble indiquer l'organisation d'une rencontre non décisionnelle distincte de l'assemblée générale, pour sa part, définie clairement dans nos statuts et règlements.

Recommandation du comité, il est proposé de :

9. Former un comité de révision des fonds de grève dont le mandat serait de :

⁹ Définition du capacitisme : « Attitude ou comportement discriminatoires fondés sur la croyance que les personnes ayant une déficience, un trouble ou un trouble mental ont moins de valeur que les autres. » Source : Office de la langue française.

- Réfléchir aux avantages et inconvénients en matière de participation à l'effort de grève pour différentes modalités de versement des prestations, notamment des prestations versées aux personnes présentes au piquetage ou des prestations à l'ensemble des membres en arrêt de travail ;
- Identifier les règles et les pratiques capacitistes dans l'organisation d'une grève et de proposer des manières pour le syndicat d'éviter tout capacitisme ;
- Ouvrir la discussion sur la gestion de l'attribution de prestations en vertu du FDP des fiches qui peuvent être gérées sans vérification des présences, par exemple par un texte de déclaration sur l'honneur avec un espace pour écrire son nom lisiblement et sa signature.

Mobilisation et information

La mobilisation a connu des temps forts et des ratés. La mobilisation s'étend sur plusieurs mois et commence par la diffusion d'informations sur la nouvelle convention, sur l'organisation de consultations (à la fois des consultations ciblées colligeant les idées et les demandes par département et les consultations formelles en assemblées générales). Dans les deux ans qui ont précédé la conclusion d'une entente, ce travail a été assez bien mené et a contribué à une première mobilisation. Toutefois, le travail de politisation des membres aurait pu être commencé en amont.

L'exécutif a convoqué une assemblée générale extraordinaire le 14 décembre 2023. Une assemblée générale peut constituer un fort moment de mobilisation. Il convient de choisir à la fois le moment le plus opportun pour ce type de moment dans notre vie démocratique et de proposer des perspectives aux membres pendant la lutte. Ni l'ASPPC, ni la FNEEQ, ni l'exécutif du SPPCM n'étaient prêts le 14 décembre 2023. Les négociations n'avançaient pas. Dans un tel contexte, on peut se demander pourquoi nous cessions la grève. En fait, l'exécutif n'a pas proposé une lecture politique de notre rapport de force avec cette grève, ni une lecture politique du contexte avec la grève des enseignant-e-s du primaire et du secondaire qui se poursuivait de manière illimitée depuis le 23 novembre 2023. L'impression générale de cette assemblée est la suivante : la grève fait partie des mesures administratives attendues pour le renouvellement d'une convention et nous avons fait notre part de mesures administratives. On peut ici rappeler que l'administration constitue une forme du politique dont l'objectif est le maintien du *statu quo*. L'exécutif a choisi de tenir une assemblée générale le 14, parce qu'il n'avait pas reçu toutes les informations de la FNEEQ. La grogne de quelques membres contre l'idée de faire grève ou contre les conditions de la grève s'élevant, on voulait offrir un bonbon avec des prestations remises pour participation à une assemblée.

On ne dira jamais à quel point il est important pour mobiliser pendant une grève que les élu-e-s aient des perspectives à présenter. Arriver à ceci pendant les négociations appelle à un délicat jeu d'équilibriste, car les discussions aux tables de négociation ne sont pas publiques et certaines propositions peuvent être soumises à des embargos. C'est pourquoi il convient de convoquer des assemblées générales extraordinaires lorsque des informations peuvent circuler.

On peut ici reprendre tel quel un passage du rapport du comité de bilan de la grève de 2015.

« 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 se prenaient au niveau du Front commun (ou dépendaient des décisions prises à ce niveau) et peut-être aussi par le fait qu'une part de secret est jugée nécessaire en ce genre d'affaires. 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 anxiétés, 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. »

Deux manifestations ont été organisées par le Front commun à Montréal : une manifestation au Centre de commerce mondial aux pieds des bureaux du Conseil du trésor et une manifestation devant les bureaux de la députée de la Coalition Avenir Québec, Céline Haytayan.

Lors de la manifestation au centre de commerce mondial, la destination a été gardée secrète jusqu'à la dernière minute dans le but d'éviter de se heurter à des portes closes. Cela a entraîné un grand degré de confusion et une certaine frustration de la part de plusieurs membres, qui ne savaient ni où aller, ni pourquoi.

La seconde manifestation s'est tenue à Laval sur un boulevard Saint-Martin immense et vide. Cette fois, l'événement ne nécessitait aucun secret. Pourtant, il n'est pas apparu clair pourquoi cette destination était importante.

Il importe ici de souligner que les grandes manifestations ont plusieurs objectifs ; donner de la visibilité à la négociation, mettre de la pression sur le gouvernement, mais aussi mobiliser les membres par une action commune. Or, pour que ce dernier objectif soit accompli, il importe que les membres se sentent impliqués dans le processus. Sur ce dernier aspect, les deux manifestations nommées plus haut tombent à plat. Bien qu'un certain degré de secret puisse être nécessaire pour l'organisation de certaines activités, il importe de se questionner sur la nécessité de celui-ci et de ne pas garder les membres dans l'ombre plus longtemps que nécessaire.

Le comité mobilisation a organisé plusieurs activités durant les journées de grève (marche pour soutenir les grévistes de la FAE, questionnaire-jeu sur la négociation, bingo du personnel, atelier de danse, chorale de chansons engagées, activités sportives...). Rappelons que les activités avaient essentiellement deux visées : sensibiliser aux enjeux de la négociation et créer une dynamique de soutien et de socialisation entre les membres. Les activités devaient également être pensées dans un contexte météorologique parfois difficile. Soulignons que les grèves sont des moments importants pour un syndicat, car elles permettent de renforcer les liens de solidarité entre les membres.

Bien que de nombreuses personnes volontaires faisaient partie de ce comité, les membres n'étaient pas toujours soutenus suffisamment au niveau de l'organisation et du suivi des activités. Il était parfois difficile de réaliser ou de mener à bout certaines activités à cause de défaillance au niveau logistique. De manière générale, le comité trouve important de sensibiliser les membres aux enjeux politiques de la négociation et sur ce point les membres se sont plaints à plusieurs reprises d'un manque d'espace pour échanger et discuter des enjeux. La nécessité de mener une analyse politique approfondie des enjeux et de la présenter aux membres a manqué.

Recommandations du comité, il est proposé de :

10. 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).
11. En cas de grève de plusieurs jours, organiser des assemblées d'information à l'extérieur de manière à rejoindre le plus grand nombre de grévistes possibles. De telles assemblées ne seraient pas décisionnelles. Elles auraient pour objectif d'informer et de mobiliser.
12. Ne pas organiser d'assemblée générale extraordinaire un jour de grève autrement que dans le cas d'une grève générale illimitée.
13. Ramener les discussions et les décisions sur les aspects stratégiques et tactiques de moyens de pression dans des structures accessibles à la base.
14. S'assurer de commencer le recrutement des membres pour le comité de mobilisation tôt dans le processus de négociation pour mieux anticiper la participation et la sensibilisation politique des membres à la négociation.
15. S'assurer d'une communication efficace des activités de mobilisation organisées aux membres du SPPCM.
16. Offrir une diversité d'activités pour s'impliquer, en tenant compte des préférences et limitations personnelles des membres.
17. S'assurer que les activités de mobilisation des membres aient un impact significatif.
18. Au niveau national, il est proposé d'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.

19. Au niveau national, demander que les stratégies qui demandent un embargo ou qui laissent peu de temps aux syndicats pour travailler dans leurs instances soient minimisées.

Exercice de la grève

Dans un groupe aussi large que le Front commun, tous les syndicats n'ont pas demandé la médiation aussi rapidement que le permet la loi. L'effet net de ceci est qu'il était impossible d'organiser une grève coordonnée du Front commun avant la fin novembre. Pour nous qui enseignons de septembre à décembre, on pourrait estimer que cela met une grande pression sur les directions avec les risques que fait courir une grève pour l'organisation de la session. Cependant, les cégeps ne regroupent qu'une infime partie du personnel de l'État regroupé en Front commun. Pour bien d'autres secteurs, faire une grève en septembre ou en décembre revient au même. Et le climat au Québec facilite la mobilisation en septembre avant que le froid ne s'installe.

La grève a été répartie en trois temps à l'automne 2023, soit une demi-journée le 6 novembre, trois jours du 21 au 23 novembre, cinq jours (fin de semaine exclue) du 8 au 14 décembre. La demi-journée de grève a eu peu d'écho et, pour nous, dans une maison d'enseignement, a plutôt été productrice de confusion.

Parmi les comités formés pour la grève, nous avons un comité sécurité. Dans son rapport, le comité signale que vu les responsabilités de ce comité en matière de premiers soins pendant l'ensemble des activités et de prévention lors des actions, il aurait été pertinent que soit établi à l'avance des plans d'intervention ou, minimalement, des attributions de responsabilités au sein du comité. Le comité doit s'adapter à différentes situations, du simple piquetage à la manifestation dans la rue et, pour ce dernier cas, convenir préalablement de l'attitude à adopter lors d'interactions avec la police tant par les membres du comité que par les manifestant-e-s.

Les enseignant-e-s du primaire et du secondaire affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) ont lancé une grève générale illimitée le 23 novembre. Il est vrai que la FAE avait choisi de ne pas participer au front commun pour un ensemble de raisons stratégiques et historiques qui leur appartiennent. Néanmoins, devant le contexte politique particulier qu'entraînait leur grève, des alliances, au moins au niveau local, auraient été possibles.

Le travail en comité permet déjà aux membres de mettre l'épaule à la roue en fonction de leurs intérêts. Dans bien des organisations militantes, en particulier en période d'action politique, on trouve outre des comités ce qu'on appelle des groupes d'affinités. Ces groupes prennent la responsabilité d'organiser différentes actions de visibilité. Lors du récent exercice de la grève, des projets d'action ont émané du comité de mobilisation et d'autres des instances (notre exécutif, celui de la FNEEQ ou du Front commun) et la coordination entre les idées mises de l'avant par le comité de mobilisation et les actions organisées centralement a été difficile. Se doter d'une structure de groupe d'affinités permettrait une délégation des responsabilités d'organisation et ainsi de maximiser la diffusion d'information sur nos demandes ainsi que notre visibilité dans l'espace public. On utilise souvent l'organisation en groupes d'affinités dans une conception de la lutte qui prône une diversité des tactiques dans une stratégie globale. Si la stratégie est fixée dans les instances décisionnelles (notre AG, les instances de la FNEEQ, de la CSN, les instances d'alliances sectorielles ou de front commun), le mouvement syndical accepte que des décisions quant aux actions de mobilisation (qui relèvent de la tactique) puissent être prises par des syndicats locaux, voire par des ensembles de collègues qui ont le goût d'organiser ensemble telle ou telle action.

Recommandations du comité, il est proposé de :

20. Favoriser des demandes coordonnées de médiation obligatoire plus hâtives pour obtenir le droit de grève le plus rapidement possible.
21. Éviter toute grève de moins d'une journée.
22. En matière de sécurité, se doter de lignes directrices claires concernant l'intervention en cas d'incident.
23. Diffuser une information précise sur les comportements à adopter lors de manifestations et développer avec le comité sécurité des lignes directrices en ce qui a trait à l'encadrement lors des manifestations.

24. Favoriser les choix stratégiques qui facilitent le travail intersyndical local (alliances, exercices de la grève, campagnes sectorielles).
25. Organiser au sein du SPPCM une discussion sur la diversité des tactiques et inviter la FNEEQ et la CSN à faire de même.

Absence d'une entente locale

Pour l'exercice de grève de la dernière négociation, le SPPCM a choisi de ne pas négocier d'entente locale pour avoir accès aux locaux du collège afin d'éviter d'avoir à faire des concessions à l'administration du cégep et pouvoir améliorer son levier de négociation. Évidemment, cela a nécessité beaucoup plus d'organisation pour les jours de grève, particulièrement dans le climat froid du mois de décembre (par exemple : livraison de toilettes sèches, installation de réchaud au propane, location d'espace pour la garderie).

Avec le recul, il ne semble pas que renoncer à une telle entente ait affecté le rapport de force durant la négociation de façon tangible, alors que les désavantages subis par les membres, eux, ont été très concrets. Par ailleurs, tous les efforts et ressources mobilisés pour compenser l'absence d'accès à l'édifice auraient pu être mieux employés.

Recommandation du comité, il est proposé de :

26. Convenir d'une entente locale, de concertation avec les autres syndicats d'employé-e-s du Collège, pour l'accès à l'édifice lors d'un éventuel exercice de grève, à moins que celle-ci n'affecte de façon tangible le rapport de force de la négociation.

Délai de production des bilans de négociation

Un retour rapide sur la négociation est crucial et le SPPCM a tout à gagner à le produire dans les meilleurs délais. Premièrement, cela permet de produire un bilan qui reflète fidèlement les événements. Il permet de mettre à profit les souvenirs encore frais des personnes participantes, tant pour les bons coups que pour les points à améliorer. Au SPPCM, cela s'avère d'autant plus important en raison du roulement au sein des membres précaires ; plusieurs de ces membres qui ont participé à la dernière négociation sont ainsi difficiles à joindre et pourraient avoir des difficultés à émettre un avis sur le bilan présenté aujourd'hui. De plus, un bilan rapide permet de tirer parti des leçons apprises lors de la dernière négociation et d'adapter nos méthodes. Finalement, un bilan rapide est nécessaire pour que l'exécutif du SPPCM puisse porter efficacement les recommandations de ses membres auprès des instances de la FNEEQ.

Malheureusement, cette fois-ci, le bilan a été produit trop tard. Il apparaît clair que cela a eu plusieurs impacts négatifs. Le retard a entraîné une perte de détails importants, rendant l'analyse moins précise. De plus, en l'absence de bilan en temps voulu, le SPPCM n'a pas pu profiter de certaines tribunes (notamment à la FNEEQ) pour faire avancer les recommandations qui sont présentées aujourd'hui à l'assemblée générale. Pour éviter de se retrouver dans une situation similaire à l'avenir, le comité recommande de ne pas attendre la FNEEQ pour initier son propre bilan et que l'exécutif du SPPCM assure un retour du regroupement plus rapide et plus efficace en assemblée générale.

Recommandations du comité, il est proposé de :

27. Que l'on tienne, suite à l'adoption des ententes de principes, une assemblée générale ou des activités de bilan où les membres seraient convié-e-s pour partager leurs expériences et participer aux réflexions qui alimenteront le comité bilan.
28. Que le bilan de négociation soit débuté suivant l'adoption de l'entente de principe et soit déposé dans les 6 mois suivant la signature de la convention collective.
29. Que la FNEEQ, la CSN et le Front commun présentent un échéancier pour la préparation des bilans et que cet échéancier soit annoncé au plus tard un mois après la signature de la convention collective et qu'un bilan soit présenté dans l'année.