



NÉGOCIATION 2020

SESSION de FORMATION **NÉGOCIATION** et **MOBILISATION**



Guide de participation

24 septembre 2020 | Montréal

Regroupement cégep



Session automne 2020

24 septembre 2020 | Visioconférence

Session de formation préparée par le comité de négociation et de mobilisation

Guide de participation adapté et mis à jour à partir d'un document produit par le comité de négociation et de mobilisation en février 2014

Formation également donnée le 29 août 2019

Regroupement cégep, FNEEQ-CSN

Révision et mise en page : Ariane Bilodeau



Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec
1601 avenue De Lorimier
Montréal QC H2K 4M5
514 598-2241

www.fneeq.qc.ca
facebook.com/FneeqCSN
twitter.com/FneeqCSN

Table des matières

1. OBJECTIFS.....	4
2. HISTORIQUE DES LUTTES SYNDICALES.....	5
2.1. Bref historique des luttes syndicales de la CSN dans le secteur public	5
2.2. Bref historique de l'évolution de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep FNEEQ-CSN	8
3. CADRE LÉGAL DE LA NÉGOCIATION ET DES MOYENS DE PRESSION .	19
3.1. Négociation collective	19
3.2. Moyens de pression et grève.....	21
3.3. Dépassement du terme de la convention	22
3.4. Décisions récentes	22
4. STRUCTURE SYNDICALE EN PLACE POUR LES NÉGOCIATIONS	23
4.1. Syndicat local : comité exécutif et assemblée générale	23
4.2. Regroupement cégep, comité de stratégie, comité de négociation et de mobilisation et CCSPP	25
4.3. CCSPP et Front commun	30
5. BILAN DE LA DERNIÈRE RONDE DE NÉGOCIATION.....	31
5.1. Recommandations provenant du bilan 2015	31
6. NÉGOCIATION 2020.....	35
6.1. Conjoncture sectorielle	35
6.2. Nos demandes.....	36
7. FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE ET DE GRÈVE	37
7.1. Fonds de défense professionnelle.....	37
7.2. Fonds de grève local	37
8. MOBILISATION ET INFORMATION.....	39
8.1. Mobilisation.....	39
8.2. Information.....	39
ANNEXE 1 : STATUTS ET RÈGLEMENTS DU FDP.....	43
ANNEXE 2 : HISTORIQUE DE NOTRE NÉGOCIATION.....	54

1. OBJECTIFS

Objectifs généraux

- ❖ Être outillé pour aborder la prochaine négociation collective, plus particulièrement pour susciter l'adhésion des membres aux revendications et leur participation aux assemblées.
- ❖ Connaître et comprendre les principaux aspects d'une négociation collective des conditions de travail dans le secteur collégial.
- ❖ Connaître les différents aspects de la structure de négociation.
- ❖ Partager différentes expériences locales, notamment en ce qui a trait à l'information et à la mobilisation, favorisant l'atteinte des objectifs de négociation.

Objectifs spécifiques

- ❖ S'initier à l'histoire des grandes luttes du mouvement syndical québécois et identifier le contexte historique des négociations des secteurs public et parapublic au Québec afin d'être en mesure de bien situer les négociations à venir dans une perspective historique.
- ❖ Voir l'évolution des différentes conventions collectives négociées par la FNEEQ depuis ses débuts.
- ❖ Identifier le cadre légal dans lequel se situent les négociations dans le secteur public et qui encadre le recours aux moyens de pression et à la grève.
- ❖ Connaître la structure syndicale de négociation.
- ❖ Bien comprendre le rôle des responsables au regroupement (RAR).
- ❖ Avoir un aperçu des différents bilans de la dernière négociation et plus particulièrement des recommandations qui en émanent.
- ❖ Situer la prochaine négociation à partir du contexte actuel.
- ❖ Aborder la question de la mobilisation.
- ❖ Aborder des enjeux propres à la communication et aux médias de masse.

2. HISTORIQUE DES LUTTES SYNDICALES

2.1. Bref historique des luttes syndicales de la CSN dans le secteur public

Les années 1960 marquent un changement dans le paysage politique et syndical au Québec. Le gouvernement libéral de Lesage, fraîchement élu, amorce la Révolution tranquille. L'implantation d'une assurance-hospitalisation, la réforme du système d'éducation, l'interventionnisme de l'État dans l'économie, entre autres mesures, sont des réformes qui font écho à des demandes des grands syndicats québécois, sans pour autant y répondre pleinement.

Les années 1960 sont aussi des années de syndicalisation. Entre 1961 et 1985, la proportion de salarié-es qui sont syndiqués passe de 29,3% à 39,2%. Ce phénomène s'explique en grande partie par le fait que les employé-es du secteur public sont de plus en plus nombreux et obtiennent le droit de s'affilier à une centrale syndicale en 1965.

Autre changement important, les interlocuteurs des syndicats ne sont plus les administrations locales, mais l'État québécois qui prend le contrôle des négociations dans le secteur public. L'historique présenté ci-dessous retrace les grandes lignes des luttes syndicales dans le secteur public et des relations entre l'État et les syndicats depuis le début des années 1960.

1963 : Grève illégale d'un mois des infirmières de l'hôpital Sainte-Justine. Elles obtiennent une réorganisation des soins et améliorent grandement les services à la population.

1964 : Les syndiqué-es de la santé, de l'éducation et de la fonction publique obtiennent le droit de grève. Cette victoire est due à la grève illégale de six heures des employé-es d'hôpitaux de Montréal.

1966 : Première négociation provinciale dans la santé : grève générale dans 125 hôpitaux par les 32 000 syndiqué-es pendant 3 semaines. Ils obtiennent des augmentations de salaire, des congés de maladie, la formule Rand, la promotion selon l'ancienneté, l'affichage et la définition de tâches. Avant, la négociation était complètement décentralisée : elle se déroule soit avec l'État, soit avec les directions locales des hôpitaux. Les conditions de travail étaient fort différentes d'une région à une autre. Les salaires et les conditions de travail dans le secteur public étaient alors bien inférieurs à ceux du secteur privé.

1968 : Création du réseau des cégeps. Les enseignant-es et le personnel de soutien se joignent majoritairement à la CSN et négocient provincialement leurs conditions de travail.

1972 : Le premier Front commun CSN-CSQ-FTQ réunit 210 000 syndiqué-es. À la suite d'une grève générale de 10 jours, le gouvernement Bourassa passe la loi 19, suivie de l'emprisonnement des présidents des trois centrales syndicales. Les syndiqué-es obtiennent le salaire minimum de 100 \$ par semaine, l'indexation des salaires ainsi que des régimes de retraite. C'est aussi la première négociation provinciale dans les commissions scolaires.

1976 : Deuxième Front commun. Grèves sporadiques de 12 jours et 2 jours de grève générale. Principaux gains : salaire minimum de 165 \$/semaine, quatre semaines de vacances après un an et la parité presque complète entre les hommes et les femmes pour un travail égal.

1979 : Troisième Front commun. Obtention du congé de maternité payé par le gouvernement et par l'assurance-chômage. Les syndiqué-es obtiennent le salaire minimum de 265 \$/semaine après une grève illégale de la FAS (FSSS).

1980 : Les employé-es de soutien dans les commissions scolaires et dans les cégeps obtiennent des plans d'effectifs des employeurs après avoir fait la grève.

1982 : Le gouvernement Lévesque effectue des coupes dans les régimes de retraite et dans les salaires (-20 %) du secteur public. Il limite sérieusement le droit de grève par la notion de services essentiels dans la santé et décrète les conditions de travail dans le secteur public. En éducation, il adopte la loi 111 qui comprend de lourdes pénalités aux enseignants, alors en grève.

1986 : Le gouvernement libéral adopte la loi 160. Cette loi, encore en vigueur, prévoit diverses mesures de répression en cas d'arrêt de travail illégal. Elle ne s'applique pas au secteur de l'éducation.

1989 : Négociation très difficile. À la suite d'une grève, le gouvernement applique la loi 160 qui force le retour au travail des employé-es du secteur de la santé et les services sociaux. Les années suivantes seront marquées par des décrets et des prolongations de conventions collectives.

1995 : L'âge de la retraite est réduit à 55 ans après 35 ans de service et 60 ans après 20 ans.

1997 : Le gouvernement cherche à récupérer 6 % de la masse salariale des employé-es de l'État. Les organisations acceptent la négociation d'un programme de départ volontaire à la retraite. Résultat : 34 000 retraites anticipées. Cela ne correspond qu'à une partie du 6 %. Les enseignantes et les enseignants du collégial consentent à une baisse de salaire de 3,57 % afin de maintenir les emplois et, ainsi, préserver la qualité de l'éducation.

1999 : Première véritable négociation en 10 ans. Diverses clauses pour lutter contre la sous-traitance et la précarité d'emploi, bonifications au régime de retraite, amélioration des congés de maternité et reconnaissance du travail des employé-es en service de garde scolaire.

2002 : Les conventions collectives sont reconduites pour une année supplémentaire afin de poursuivre les travaux sur l'équité salariale et sur le régime de retraite.

2005 : Le gouvernement Charest décrète les conditions de travail de ses salarié-es pour sept ans, dont deux années de gel de salaires. Certaines fédérations de la CSN parviennent à conclure des ententes sectorielles, mais la FSSS se bute à une intransigeance totale. Il va jusqu'à imposer pire aux membres de cette fédération qu'aux autres syndicats. Grâce à une campagne de mobilisation tous azimuts, la FSSS force le gouvernement à revenir sur sa position en 2006.

2006 : Les parties s'entendent sur un règlement de l'équité salariale. Le programme n'a pas encore reçu l'aval de la Commission de l'équité salariale.

2011 : Front commun CSN – FTQ – SISP. Les parties en arrivent à une convention négociée, d'une durée de cinq ans, incluant des hausses salariales ajustées en fonction du PIB nominal et de l'IPC. Entente entre le Conseil du trésor et l'Intersydicale (CSN, CSQ, FTQ, FIQ, APTS) sur la relativité salariale, visant à faire l'évaluation des catégories d'emploi mixtes.

2016 : Front commun CSN – FTQ – SISP qui regroupe plus de 400 000 salarié-es. Les parties en arrivent à une convention négociée, d'une durée de cinq ans. Les gains salariaux comportent deux montants forfaitaires (en 2015 et 2019), des augmentations en pourcentage de 1,5 % (2016), 1,75 % (2017) et de 2 % (2018). En 2019, une nouvelle grille salariale résultant de travaux de relativité et comportant 28 rangements est mise en application. La moyenne des augmentations découlant de la relativité est de 2,4 %. Les enseignantes et les enseignants du collégial se voient reconnaître le rangement 23, ce qui leur octroie un ajustement salarial s'échelonnant de 2,4 % (pour les dix premiers échelons) à 7,6 % (pour les échelons de 17 à 20). La structure salariale des enseignant-es des cégeps diffère cependant de celle prévue pour le rangement 23 : les échelons maîtrise et doctorat y sont maintenant intégrés alors qu'ils n'existent pas pour les autres catégories d'emploi et leur interéchelon est désormais fixe. L'âge de la retraite passe à 61 ans et la pénalité actuarielle est augmentée.

2.2. Bref historique de l'évolution de la convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep FNEEQ-CSN

Constituée à partir de syndicats affiliés au Syndicat professionnel des enseignants (SPE) et au Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ), tous deux affiliés à la CSN depuis 1961, la nouvelle fédération s'est jointe aux syndicats des professeurs de cégep qui s'organisaient massivement à la fin des années soixante. La FNEQ (Fédération nationale des enseignants du Québec) a ainsi été formée. La signature de la première convention collective du secteur cégep en 1969 a coïncidé avec le congrès de fondation de la FNEQ, qui comptait alors 3 800 membres. En 1982, le comité femmes est créé et la FNEQ devient la FNEEQ. Aujourd'hui, la FNEEQ représente plus de 33 000 enseignantes et enseignants, dont 17 000 dans les cégeps, 13 000 dans les universités et 2 500 dans les établissements d'enseignement privé.

Première convention – 1969

- ❖ Première convention collective nationale pour les enseignantes et les enseignants des cégeps.
- ❖ Généralisation de la norme 1/15 (l'équivalent en allocation d'un professeur pour 15 étudiantes ou étudiants).
- ❖ Obtention de la permanence au troisième contrat annuel.
- ❖ Trois catégories de professeurs : temps plein, temps partiel et chargé de cours (qui n'enseignent pas qu'à l'éducation permanente et sont rémunérés à un taux horaire).
- ❖ La priorité sur les cours à l'éducation permanente est donnée dans l'ordre aux professeurs permanents à temps plein, aux professeurs non permanents à temps plein, à ceux à temps partiel et finalement aux personnes chargées de cours

1972 – Décret

- ❖ Désignation du « chef de département » par le département avec libération et prime pour cette personne.
- ❖ Introduction de l'article 8-8.00 qui concerne l'éducation des adultes. Il n'y a qu'un seul comité de sélection pour l'enseignement régulier et l'éducation aux adultes.

1974 - 1975

- ❖ Rapport Carlos (1974) et Rapport de la Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial (CETEC – 1975). Ils visent à établir les bases d'une mesure de la tâche d'enseignement au collégial de même qu'une

plus grande équité entre les disciplines et les collèges. (Pour plus de précisions concernant l'historique du calcul de la tâche, voir *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, annexe 1, Étude du comité paritaire, mars 2008).

- ❖ Introduction de la catégorie de professeur : le professeur à l'éducation des adultes a accès à des postes. La convention s'applique à ces enseignant-es, à part pour quelques items concernant le CRT et le perfectionnement. Ces professeurs ne sont pas chargés de cours.
- ❖ Les chargé-es de cours enseignent encore au régulier et à l'enseignement aux adultes. 525 heures d'enseignement à la leçon donnent un an d'ancienneté. La tâche des chargé-es de cours ne comprend que la prestation de cours, la correction ainsi que la surveillance d'examens et de travaux.

Convention 1975-1979

- ❖ Reconnaissance des dépassements de la norme 1/15 et ajout de 100 ETC par année.
- ❖ Introduction d'une formule d'allocation des ressources entre les collèges issue d'un modèle de tâche standard provenant des travaux de la Commission d'étude sur la tâche des enseignants du collégial (CETEC) – paramètre « C » et Nej par discipline.
- ❖ Établissement d'une tâche individuelle maximale (TIM) tenant compte du nombre d'heures de préparation et du nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe.
- ❖ Protection salariale pour les MED (personnes mises en disponibilité).
- ❖ Relocalisation par région.
- ❖ Permanence au 1er avril de la deuxième année à temps complet, au régulier comme à l'éducation des adultes.
- ❖ Création du fonds provincial de perfectionnement.
- ❖ Les chargé-es de cours perdent leur priorité sur les cours à l'éducation des adultes qui sont répartis entre les enseignant-es du régulier (en commençant par les personnes permanentes) s'ils ne sont pas assumés par un professeur de la formation continue.

Convention 1979-1982

- ❖ Introduction d'une garantie du C=39 (charge individuelle de travail = 39 heures) qui fixe un maximum à la tâche moyenne théorique pour le réseau, avec ajout de ressources en conséquence.
- ❖ Ajout de ressources pour la coordination des stages.
- ❖ Passage de la tâche individuelle maximale (TIM) à la charge individuelle (CI) maximale issue du modèle de tâche standard inclus dans la formule d'allocation.
- ❖ Relocalisation par zone.
- ❖ Le comité consultatif sur la tâche procède à l'analyse des « clientèles étudiantes » inscrites aux cours des cahiers de l'enseignement collégial offerts par les Services de l'éducation aux adultes des Collèges.
- ❖ En autant que « la clientèle » le justifie, le nombre de postes de professeurs à l'éducation aux adultes reste constant à compter de l'année 1980-1981 et le collège réengage des professeurs à temps plein sur les postes devenus vacants. Les enseignant-es mis à pied, mis en disponibilité non relocalisés ou à temps partiel peuvent compléter leur tâche avec les cours à l'éducation aux adultes s'ils le souhaitent (par ordre d'ancienneté)

1983-1986 – Décret et décret révisé

- ❖ Décret :
 - Retrait de la convention de la formule d'allocation des ressources pour l'ensemble des collèges ;
 - Augmentation de tâche imputable à une diminution de ressources de 13 % ; réduction de la valeur des paramètres de préparation de la CI (HP passe de 1,0 à 0,9 et HC+HA passe de 1,5 à 1,2) ; la CI renvoie désormais à des « unités » plutôt qu'à des heures de travail.
 - Réduction salariale de 20 % pendant trois mois ;
 - Modifications du régime de retraite : indexation des rentes limitée à IPC moins 3 %, hausse de cotisation (de 7/12 employeur et 5/12 salarié-e à moitié – moitié) ;
 - Retrait de la permanence à l'éducation des adultes. 200 charges à l'éducation des adultes sont conventionnées.
- ❖ Rapport du conciliateur modifiant le décret :
 - Introduction de mesures temporaires pour l'acquisition de la permanence ;

- 250 charges à temps complet à l'éducation des adultes sont conventionnées. 18 charges supplémentaires sont ajoutées en règlement de griefs relatifs à l'octroi des charges à l'ÉDA. À l'entrée en vigueur de la convention, tous les enseignant-es à temps complet à l'enseignement des adultes sont considérés comme des professeurs à temps complet au régulier.
- Ajout de 150 ETC pour les fonctions connexes ;
- Retrait, à la suite du décret révisé, de la diminution à 50 % (au lieu de 80 %) de la protection salariale des MED à compter de leur deuxième année de mise en disponibilité en contrepartie de l'impossibilité de monnayer des journées de congé maladie ;
- Ajout d'un rang de priorité pour les personnes non permanentes d'un autre collège.

Convention 1986-1988

- ❖ Ajout de 50 ETC pour le perfectionnement et les changements technologiques.
- ❖ Introduction de la Cid (temps de déplacement) et de la Cis (stages à supervision indirecte).
- ❖ Introduction du lien d'emploi de deux ans pour les personnes non permanentes. Auparavant, leur priorité d'emploi s'éteignait avec leur contrat s'ils n'étaient pas réengagés l'année suivante.
- ❖ Introduction des congés à traitement différé et anticipé.
- ❖ Comité d'étude sur la situation de la tâche.
- ❖ Obligation pour le collège d'inclure dans le projet de répartition entre les disciplines au moins 98 % des allocations à la session d'automne et au moins 99 % à la session d'hiver.
- ❖ Engagement du ministre à ce que la tâche n'augmente pas à la suite de l'implantation du nouveau programme de soins infirmiers ; cet engagement sera élargi lors de la négociation suivante et deviendra la lettre d'entente sur les garanties.
- ❖ 200 charges à l'éducation des adultes sont maintenues dans une nouvelle annexe (I-2). Réparties après consultation du CCT.
- ❖ L'article 8-7.00 sur l'éducation des adultes subit des modifications importantes : 8-7.03 donne le droit au collège de choisir le mécanisme de sélection à l'ÉDA.

Convention 1989-1991 – prolongée jusqu'en 1995

- ❖ Ajout total de 406,99 ETC : 125 ETC pour l'encadrement ; 100 ETC pour les nombreuses préparations, 25 ETC pour les stages à Nejk, 15 ETC pour les temps de déplacement, 7,37 ETC pour la coordination départementale ; 20 ETC pour les garanties pour la coordination départementale ; 25 ETC pour la coordination des stages et des ateliers, 50 ETC pour le perfectionnement, la préparation et l'adaptation et 39,62 ETC récurrents pour l'introduction du nouveau programme en soins infirmiers.
- ❖ « Inversion » de la formule : au lieu de servir à répartir entre les collèges les ressources générées par un ratio réseau ETC/élève, au prorata des activités d'enseignement d'un collège en regard du total des activités dans le réseau l'année précédente, la « formule » (désormais appelée « mode de calcul ») – il n'est pas conventionné mais comme auparavant il repose sur les paramètres de la CI) sert à déterminer dans chaque collège les ETC requis pour les activités de l'année en cours.
- ❖ Le paramètre HP varie en fonction du nombre de cours différents.
- ❖ Introduction de la lettre d'entente portant sur les garanties : elle garantit que le changement dans les modalités d'allocation au réseau n'aura pas pour effet d'augmenter la tâche, avec ajout des ressources nécessaires, le cas échéant.
- ❖ Assouplissement des règles d'acquisition de la permanence pour les cas où le contrat sur un poste ne suit pas immédiatement les précédents ou si une partie de l'enseignement a été donnée à l'éducation des adultes.
- ❖ Permanence sur un poste après six ans d'ancienneté.
- ❖ Le nombre de charges à l'éducation des adultes passe à 175.
- ❖ Introduction de la clause 8-7.05 donnant priorité aux cours à l'ÉDA à une personne dont la charge en CI au régulier est égale ou supérieure à 30 (session) ou à 60 (année) ; aucune annualisation prévue (les cours sont rémunérés au taux de chargé-es de cours)

1991

- ❖ Prolongation de la convention collective de six mois : du 31 décembre 1991 au 30 juin 1992.
- ❖ Maintien du forfaitaire de 1 % (obtenu en 1990) jusqu'au 1^{er} juillet 1992.
- ❖ Augmentation de salaire de 3 % à partir du 1^{er} juillet 1992.

1992

- ❖ Prolongation de la convention collective d'un an : du 30 juin 1992 au 30 juin 1993.

- ❖ Maintien de l'augmentation de 3 %.
- ❖ Suspension du forfaitaire de 1 %, mais intégration aux échelles salariales à partir du 1^{er} avril 1993.
- ❖ Mise sur pied d'un comité technique « de réflexion et d'échange sur l'emploi » pour préparer la prochaine négociation.

1993

- ❖ Décret : Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (loi 102), du 30 juin 1993 au 30 juin 1995 :
 - réduction salariale de 1 % par le biais de 2,6 jours de congé sans solde pour 1993-1994 et pour 1994-1995 ;
 - reconduction des clauses normatives pour deux ans ;
 - possibilité de remplacer la réduction salariale de 1 % par des économies dans l'organisation du travail.

Convention 1995-1998

- ❖ Arrêt de la réduction de 1 %.
- ❖ Augmentations salariales aux échelles de 1 % au 1^{er} mars 1997 et de 1 % au 1^{er} mars 1998.
- ❖ Retraite : amélioration des critères d'admissibilité et diminution du pourcentage de réduction actuarielle.
- ❖ Concession de 144 ETC (au lieu des 1 200 exigés) prélevés à même les ressources dites périphériques avec des balises pour la coordination départementale et pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants. Les ressources périphériques incluent les charges à l'éducation des adultes. Chaque collège est responsable de choisir les fonctions qui subiront une diminution locale. Dans un grand nombre de collèges, ce sont les charges à l'ÉDA.
- ❖ Apparition de 8-7.07 qui permet la création de charges à temps complet à l'ÉDA à même les ressources de l'annexe 1-2 (une charge = 0.46 ETC)
- ❖ Ajout d'une heure d'encadrement pour augmenter la réussite ; de ceci résulte que la FNEEQ a subi des pertes d'emplois et de salaire moindres que les autres fédérations d'enseignantes et d'enseignants de cégep.
- ❖ Introduction de mesures visant à contrer le double emploi.
- ❖ Amélioration des priorités d'emploi pour les non-permanents : à l'enseignement régulier, à l'éducation des adultes et aux cours d'été.

- ❖ Gains pour les MED concernant l'obligation de replacement, l'annulation de la mise en disponibilité, les primes de séparation, les recyclages et les postes réservés.
- ❖ Mise sur pied d'un comité paritaire sur l'organisation du travail pour étudier les impacts de la réforme, qui traitera notamment des sujets suivants : coordination provinciale, politiques institutionnelles, modification de la carte des programmes, relocalisation intra-sectorielle, réduction et aménagement du temps de travail, griefs et arbitrages, retraite, précarité, etc.

1997

- ❖ Réduction salariale de 3,57 % par le biais de 9,3 jours de congé sans solde à compter de 1997-1998.
- ❖ Six ententes relatives aux sujets suivants :
 - mesures temporaires de bonification de l'admissibilité à la retraite ;
 - reconnaissance des années d'enseignement effectuées dans les écoles d'infirmières aux fins de la retraite ;
 - programme temporaire de réduction et d'aménagement du temps de travail ;
 - calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance emploi ;
 - prolongation du mandat du comité paritaire sur l'organisation du travail ;
 - mandat portant sur l'évaluation des effets de l'heure d'encadrement confié au comité consultatif sur la tâche.

Convention 2000-2002

- ❖ Fin de la réduction salariale de 3,57 %, mais les augmentations salariales sont repoussées de six mois.
- ❖ À compter de 2000-2001, introduction du « mode de financement » par droites programme qui remplace le « mode de calcul ». Comme auparavant pour le mode de calcul, la convention y renvoie mais les modalités ne sont pas conventionnées. La lettre de garantie demeure à la convention (annexe 1-9).
- ❖ Permanence sur poste après cinq ans d'ancienneté, meilleure priorité pour les non-permanentes et non-permanents qui ont dix ans ou plus d'ancienneté.

- ❖ Limitation de l'embauche d'enseignantes ou d'enseignants chargés de cours à l'enseignement régulier.
- ❖ Relocalisation intra-sectorielle sur une base volontaire.
- ❖ Inclusion dans la convention collective du programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT).
- ❖ Amélioration de l'accès à plusieurs congés pour les non-permanentes et les non-permanents.
- ❖ Bonification du régime de retraite, dont l'indexation.
- ❖ Gains intéressants concernant les droits parentaux, dont le report total de la période vacances.
- ❖ Rémunération de la suppléance.
- ❖ Redéfinition de la tâche en trois volets. Disparition des ETC conventionnés aux fins de charges à temps complet à l'éducation des adultes.
- ❖ L'éducation des adultes est maintenant désignée par l'expression « formation continue » et un comité paritaire est mis sur pied afin d'étudier les conditions de travail et de rémunération des chargé-es de cours à la FC. Les travaux ne mèneront à rien de concret.
- ❖ Les chargés de cours obtiennent le statut « temps complet » en fonction du calcul suivant : $CI/80 + nbr/525 = 1$.
- ❖ Apparition de 5-1.03 d) : annualisation possible pour l'enseignant-e à temps partiel au régulier qui donne aussi des cours à la FC et qui a une charge de 60 CI ou plus au régulier.
- ❖ Difficultés relatives à la signature de l'entente locale dans plusieurs collèges.

2001

- ❖ Reconnaissance par le Conseil du trésor que les enseignantes et les enseignants de cégep forment une catégorie distincte de celle du primaire et du secondaire et qu'elle est sans prédominance spécifique.

2002

- ❖ Demande, par le gouvernement, de prolongation des conventions collectives d'une année : la FNEEQ refuse la prolongation.
- ❖ Entente sur la restructuration salariale et les services professionnels rendus :
 - pour chaque enseignante et chaque enseignant, remise d'un rapport annuel de services professionnels rendus ne comportant aucune comptabilisation d'heures ;

- introduction d'une échelle salariale unique ;
- reconnaissance du diplôme de maîtrise ;
- maintien de la reconnaissance du doctorat de troisième cycle ;
- les enseignantes et les enseignants ayant moins de 19 ans de scolarité voient leurs salaires augmentés.

2005 - 2010 – Entente signée sous la menace d'un décret

- ❖ Gel salarial pour deux années (2004 et 2005).
- ❖ Augmentation salariale de 2 % pour les quatre autres années.
- ❖ Fin de la récurrence de la coupe salariale de 1997. En 2009, les augmentations seront versées au 1er juin.
- ❖ Mise à jour de la convention tenant compte du régime québécois d'assurance parentale, amélioration de la durée du congé de maternité et de paternité.
- ❖ Ajout de 122 ETC pour des activités de programme, de perfectionnement, d'organisation des stages, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle et d'amélioration de la réussite. Ces ETC ne créent pas de postes.
- ❖ Modifications de l'ordre des priorités d'emploi en lien avec la sécurité d'emploi ; entre autres, introduction du déplacement volontaire hors zone, de priorités relatives lors de la fermeture de programme, etc.
- ❖ Participation d'enseignantes ou d'enseignants lors de la sélection à la formation continue.
- ❖ 5-1.03 d) : La CI minimale au régulier permettant l'annualisation de la tâche en comptabilisant des cours de la FC est réduit de 60 à 50.
- ❖ À la formation continue, l'année d'ancienneté s'acquiert après 450 périodes (au lieu de 525).
- ❖ Les questions liées à la tâche et à la charge d'enseignement à la FC peuvent être traitées en CRT.
- ❖ Mise sur pied d'un comité paritaire chargé d'analyser la pratique enseignante au collégial. Disparition du comité paritaire qui devait travailler sur les conditions salariales à la FC.

2008

- ❖ Mars, après validation auprès de l'ensemble des syndicats et des directions du réseau, dépôt du texte *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*, produit par le comité paritaire sur la profession enseignante formé de représentantes et de représentants des trois fédérations syndicales d'enseignantes et d'enseignants de cégep, du ministère de l'Éducation et de la Fédération des cégeps.
- ❖ Septembre, mandat de poursuivre les travaux sur la profession enseignante en analysant les écarts entre le portrait et la convention collective.

2009

- ❖ Après des hauts et des bas, les travaux du comité sur la profession enseignante concernant les paramètres de la CI et le mode d'allocation basculent vers la préparation de la négociation.

Convention 2010-2015

- ❖ Introduction, dans la convention collective, de plusieurs tâches aux fonctions départementales et de coordination inscrites dans *Enseigner au collégial... Portrait de la profession*.
- ❖ Ajout de 403 ETC au volet 1 et bonification conséquente de la CI :
 - pour les nombreuses préparations ;
 - pour les enseignantes et les enseignants qui ont un trop grand nombre de PES ;
 - pour les programmes à faible effectif ;
 - pour Soins infirmiers
- ❖ Constitution de comités de travail pour les techniques lourdes de la santé, pour les étudiants à besoins particuliers, pour la formation continue et la reconnaissance des acquis.
- ❖ Allocation pour la coordination départementale à 1/18 du volet 1.
- ❖ Progression accélérée aux quatre premiers échelons salariaux.
- ❖ Révision du calcul de l'expérience professionnelle.
- ❖ Mandat donné au CNR d'analyser la pratique actuelle des enseignantes et des enseignants à la FC de même que les pratiques au regard de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Le rapport du comité paritaire, publié en février 2014, conclut notamment que les enseignant-es de la FC « réalisent des activités d'enseignement similaires à celles des enseignantes et enseignants du régulier (incluant l'encadrement), mais auprès d'une population différente » et qu'ils

participent à plusieurs autres activités à la demande de leur collège, parfois sans rémunération ou avec une rémunération dérisoire.

Convention 2015-2020

- ❖ Alliance FNEEQ-CSN et FEC-CSQ pour la négociation sectorielle et leur regroupement à une table sectorielle unique en tant que l'Alliance des syndicats des professeures et des professeurs de cégep (ASPPC).
- ❖ Réallocation de 110 ETC (95 ETC sur les 203 ETC alloués aux PES et 15 ETC provenant de la colonne D)
 - la CI maximale passe de 88 à 85 (réallocation de 55 ETC)
 - création de 97,8 charges à la FC (83,15 pour la FNEEQ) (réallocation de 45 ETC)
 - les 10 ETC restant sont attribués afin d'augmenter la garantie minimale de coordination de 5,5 à 6 ETC (réallocation de 7,5 ETC) et afin d'augmenter les valeurs fixes pour le Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne (2,5 ETC).
- ❖ Modifications au calcul de CI :
 - le paramètre HP passe de 1,9 à 1,75 pour 4 préparations ;
 - le facteur PES passe 0,08 à 0,07 à partir du 416^e étudiant.
- ❖ Possibilité, si entente locale, de se doter d'une offre générale de service et de se doter de comités de sélection communs au régulier et à la FC.
- ❖ Ressources pour les étudiant-es en situation de handicap (EESH) : 125 ETC octroyés hors convention.

3. CADRE LÉGAL DE LA NÉGOCIATION ET DES MOYENS DE PRESSION

Les dispositions du *Code du travail* (CT) définies ou modifiées par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (LRNSP) encadrent la négociation et l'exercice des moyens de pression.

3.1. Négociation collective

La volonté d'affaiblir notre rapport de force en tentant de décentraliser la négociation s'est traduite dans la législation. Selon la loi, certaines dispositions de la convention doivent être négociées à l'échelle nationale, alors que d'autres sont négociées localement sans pouvoir modifier la portée d'une disposition négociée au niveau national¹. L'annexe A prévoit les sujets devant être négociés localement².

Cependant, cela ne s'est jamais produit. La FNEEQ a conclu, à chaque fois, des ententes avec la Fédération des cégeps concernant l'ensemble des dispositions dites locales alors qu'elle concluait les ententes nationales avec le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Ainsi, les matières définies par la loi comme étant l'objet de stipulations négociées localement sont en pratique négociées au niveau national. Comme le prévoient les ententes entre la Fédération des cégeps et la FNEEQ, les nouvelles dispositions sont par la suite l'objet d'une recommandation aux parties locales pour être agréées et signées³. Une disposition n'ayant pas été modifiée conserve son effet légal même à l'expiration de la convention collective⁴.

La loi institue un Comité patronal de négociation pour les collèges (CPNC)⁵. Il se compose de personnes nommées par le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et par la Fédération des cégeps⁶. Sous l'autorité du gouvernement déléguée au MEES, le CPNC requiert des mandats de négociation déterminés par le Conseil du trésor. C'est donc le Conseil du trésor

¹ LRNSP, art. 67

² LRNSP, art. 58 et annexe A

³ Convention collective FNEEQ, Préambule

⁴ LRNSP, art. 59

⁵ LRNSP, art. 30 et 31

⁶ LRNSP, art. 31

qui autorise les mandats suivant les orientations du gouvernement. Il peut aussi déléguer un observateur aux séances de négociation⁷.

Les délais⁸ prévus pour commencer la négociation nationale sont, en pratique, vaguement observés.

- ❖ 150 jours avant l'expiration de la convention, la partie syndicale doit avoir transmis ses demandes (à l'exception des salaires et des échelles).
- ❖ dans les 60 jours qui suivent la réception des demandes syndicales, la partie patronale doit avoir transmis ses contre-propositions.

La loi prévoit que les salaires et les échelles sont négociés nationalement et uniquement pour l'année au cours de laquelle une entente est intervenue⁹.

- ❖ Les parties se transmettent leurs propositions dans les 30 jours qui suivent la publication du rapport de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) (auparavant l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération)¹⁰.
- ❖ Le rapport est habituellement publié le ou vers le 30 novembre de chaque année et contient des comparaisons entre les catégories de salariés québécois.
- ❖ Chacune des années suivant l'année de l'entente, le président du Conseil du trésor dépose à l'Assemblée nationale un projet de règlement fixant les salaires et les échelles salariales pour l'année en cours¹¹. Les salaires et les échelles de salaire ne peuvent être inférieurs à ceux de l'année précédente¹².
- ❖ Avant l'adoption **du projet de règlement fixant les salaires et les échelles salariales pour l'année en cours**, les parties sont invitées à être entendues devant une commission parlementaire.¹³
- ❖ **Malgré cela, négociation après négociation, les organisations syndicales ont eu des revendications et conclu des ententes salariales concernant chacune des années de la convention collective.**

⁷ LRNSP, art. 33 et art. 42

⁸ CT, art. 111.7, art. 111.8 par. 2 et 3

⁹ LRNSP, art. 52

¹⁰ CT, art. 111.8 par. 4

¹¹ LRNSP, art. 54

¹² LRNSP, art. 54 et art. 55

¹³ LRNSP, art. 54

3.2. Moyens de pression et grève

Le *Code du travail* (CT) et la *Loi sur le régime de négociation des secteurs public et parapublic* (LRNSP) prévoient ce qui suit :

La grève n'est permise qu'à l'égard des sujets de négociation nationale. Par conséquent, **la grève concernant une matière définie comme étant « objet de stipulations négociées localement » est interdite**¹⁴.

Par ailleurs, à défaut d'entente sur des objets négociés localement, les parties peuvent demander au ministre du Travail de nommer un **médiateur-arbitre** pour statuer et rendre une décision qui tiendra lieu d'entente¹⁵.

Dans un autre ordre d'idées, la grève est également interdite à l'égard de la détermination des salaires et échelles de la deuxième année de la convention collective et des années suivantes¹⁶.

Le droit de grève est astreint à des conditions préalables et à certaines règles.

- ❖ Une partie demande au ministre du Travail de nommer un médiateur¹⁷.
- ❖ À défaut d'entente dans les 60 jours, le médiateur doit remettre un rapport public¹⁸.
- ❖ Le droit de grève est acquis 20 jours après la réception du rapport du médiateur au ministre¹⁹.
- ❖ La grève peut être déclarée après un préavis à l'employeur et au ministre de sept jours juridiques francs²⁰.
- ❖ Cet avis préalable doit indiquer le moment où l'on fera la grève²¹.
- ❖ L'avis ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'on entendait faire la grève²².
- ❖ Pour les enseignantes et les enseignants du collégial, le maintien des services essentiels n'est pas requis²³.

¹⁴ CT, art. 111.14

¹⁵ LRNSP, art. 62, art. 63, art. 64, art. 65, art. 66

¹⁶ CT, art. 114

¹⁷ LRNSP, art. 46

¹⁸ LRNSP, art. 47

¹⁹ CT, art. 111.11

²⁰ CT, art. 111.11

²¹ CT, art. 111.11

²² CT, art. 111.11

²³ CT, art. 111.10

3.3. Dépassement du terme de la convention

Malgré tous les mécanismes prévus par les textes législatifs, il n'arrive pratiquement jamais qu'une nouvelle convention soit signée avant ou au terme de la précédente (dans ce cas : le 31 mars 2020). Toutefois, une clause (10-1.04) de notre convention collective prévoit que :

- ❖ « Les présentes dispositions et stipulations sont considérées comme intérimaires du 1^{er} avril 2020 jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective. »

3.4. Décisions récentes²⁴

Deux décisions récentes des tribunaux pourraient avoir un impact sur le rapport de force des syndicats du secteur public lors de la prochaine ronde de négociation. L'arrêt Saskatchewan, une décision rendue en 2015 par la Cour suprême du Canada est d'abord venue constitutionnaliser le droit de grève.

Au Québec, c'est précisément sur cet arrêt que s'est appuyé le juge administratif Flageole, en août 2017, pour rendre une décision déclarant constitutionnellement inopérant l'article 111.10 du Code du travail. Le juge Flageole est venu établir que cet article détermine des services essentiels de façon excessive dans le secteur de la santé et des services sociaux « parce qu'il prévoit des pourcentages minimums, par unités de soins et catégories de service, qui ne sont pas nécessairement adaptés à la fourniture de services réellement essentiels et parce qu'il ne prévoit pas qu'un tiers indépendant puisse se pencher sur la pertinence des pourcentages minimums imposés ». Ce jugement établit également que les gestionnaires et les administrateurs doivent désormais participer à l'effort des services essentiels.

²⁴ Texte extrait du document produit par la CSN intitulé *Analyse de la conjoncture : Pour des services publics plus humains*, avril 2019

4. STRUCTURE SYNDICALE EN PLACE POUR LES NÉGOCIATIONS

4.1. Syndicat local : comité exécutif et assemblée générale

Le syndicat local

Chaque syndicat conserve, en adhérant à la fédération, son autonomie propre quant à ses statuts et règlements à la condition que ceux-ci n'aillent pas à l'encontre de ceux de la fédération.

En particulier, chaque syndicat conserve aussi son autonomie quant à la fixation de ses cotisations et quant à la détermination du contenu de sa convention collective, son acceptation ou son rejet.

Statuts et règlements de la FNEEQ, 2018, art. 1.09.

Le renouvellement de la convention collective constitue un événement majeur dans la vie syndicale. Il suscite l'espoir d'améliorer les conditions de travail et de résoudre certains problèmes qui ont été vécus en cours d'application de la convention. **Il s'agit d'un moment privilégié pour favoriser une large participation des membres et développer la solidarité.**

Le comité exécutif

Le comité exécutif syndical doit assumer un rôle important durant toute la négociation. Il est, entre autres choses, responsable des tâches suivantes :

- ❖ discuter de l'état d'avancement de la négociation, débattre des différents enjeux et analyser la situation ;
- ❖ convenir de l'information à distribuer aux membres conformément au plan de communication local ;
- ❖ proposer des actions de mobilisation locales ;
- ❖ évaluer les relations avec la direction du collège dans le contexte de la négociation ;
- ❖ préparer les assemblées générales au cours desquelles il est question du processus de renouvellement de la convention collective, y compris les moyens de pression ;

- ❖ susciter l'engagement des personnes qui agiront en tant que responsables de la négociation, de la mobilisation et de l'information (ou le RESO et les RELAIS²⁵) ;
- ❖ constituer, si possible, un comité de mobilisation pour la durée de la négociation et en établir le fonctionnement.

En vertu de l'autonomie locale des syndicats, plusieurs modèles d'organisation sont possibles selon le nombre de membres que compte le syndicat et la culture locale. Par exemple, le conseil syndical peut jouer un rôle important tant sur le plan de la réflexion que sur celui de la mise en application des moyens d'action. Quoi qu'il en soit, la participation d'un grand nombre de personnes aux discussions concernant la négociation, plus particulièrement en ce qui a trait à la préparation des assemblées générales et des regroupements, s'avère d'une importance capitale.

L'assemblée générale

En tout temps, c'est l'assemblée générale qui se trouve au cœur de la négociation. Ainsi, lors du processus de renouvellement de la convention collective, elle se prononce sur plusieurs aspects, dont les principaux sont les cahiers de demandes, les moyens d'action, le mandat de grève et l'entente de principe, ces deux derniers éléments constituant une obligation légale. L'assemblée est aussi consultée sur toute autre question jugée pertinente par le comité exécutif élargi ou par le regroupement. Ses positions sont transmises à ce dernier par le ou la RAR.

Ajoutons enfin que, lors des réunions du regroupement, l'adoption d'une proposition nécessite la double majorité, c'est-à-dire l'appui de la majorité simple des personnes déléguées présentes et l'appui de la majorité simple des syndicats présents.

L'importance de chaque assemblée générale est donc reconnue par cette règle de la double majorité.

Par ailleurs, lorsqu'une assemblée est consultée sur un mandat ayant trait à un arrêt de travail ou sur une entente de principe, ce mandat ne peut être obtenu que si, au retour de consultation, il obtient à la fois l'appui de la majorité absolue des syndicats et celui de la majorité simple des membres votants. Dans pareil cas,

²⁵ Nous reviendrons plus en détail sur les notions de RESO et de RELAIS dans le cadre d'une formation ultérieure.

les amendements sont automatiquement comptabilisés comme des votes contre. Dans le cas particulier de la grève, si la double majorité est atteinte, un processus de ralliement s'enclenche : autrement dit, les syndicats ne s'étant pas prononcés en faveur de l'utilisation de ce moyen de pression sont invités à se rallier.

Dans ces deux cas, chaque assemblée a non seulement un poids significatif dans le processus de décision, mais le vote de chaque membre est aussi pris en considération.

4.2. Regroupement cégep, comité de stratégie, comité de négociation et de mobilisation et CCSPP

Durant une négociation, particulièrement lorsque le rythme des discussions s'accélère avec la partie patronale ou que de grandes tensions apparaissent entre les parties, il est important de connaître le rôle et les responsabilités de tous les intervenants. Notre mode de fonctionnement doit assurer que tous les membres recevront une information juste et participeront à la prise de décision. Un de nos défis, sur le plan de la démocratie, est de permettre à nos négociatrices et à nos négociateurs ainsi qu'à nos représentantes et à nos représentants politiques de détenir des mandats suffisamment larges qui permettent de faire progresser la négociation sans pour autant que les assemblées générales ne perdent le contrôle de ce qui se passe. Dans un tel contexte, la qualité de la communication entre ceux-ci et les personnes qui discutent avec la partie patronale est capitale.

Une négociation est avant tout l'affaire des membres des syndicats.

Le regroupement cégep

Au sein de la fédération, le regroupement cégep est totalement autonome par rapport à tout ce qui concerne la négociation. C'est lui qui élit les membres du comité de négociation et leur confie des mandats de négociation et d'action. Afin de permettre à ce comité de conserver un lien étroit avec les assemblées générales, chaque délégation s'assure d'être au courant de l'état de la situation dans son syndicat au regard de la négociation : les demandes importantes, les questions et les critiques.

La réunion du regroupement est la seule instance de recommandations aux assemblées générales en ce qui a trait à la négociation et à l'action²⁶.

Le regroupement cégep constitue l'instance décisionnelle ; seuls les délégué-es officiels des syndicats y ont le droit de vote. À l'exception des questions de procédure, les votes se prennent selon un système de double majorité : celle des syndicats (un vote par syndicat) et celle des délégué-es. Bien que la consultation des assemblées soit absolument nécessaire en ce qui a trait aux cahiers de demandes, à l'adoption ou au rejet d'une entente de principe et aux moyens d'action lourds, le regroupement peut en tout temps recommander la consultation des assemblées générales.

Les délégué-es reçoivent fréquemment les comptes rendus des discussions aux différentes tables, centrale et sectorielle. Lors de réunions, les délégations font connaître la position de leur assemblée générale sur les sujets discutés ou sur les actions à entreprendre, et tentent de dégager des consensus pour la suite des événements.

Le rôle des RAR dans notre structure de négociation sectorielle

Les responsables au regroupement (RAR) jouent un rôle primordial dans la négociation. Ils font office de charnière, car ils représentent leur assemblée générale auprès du regroupement et font rapport auprès de leur syndicat des discussions, décisions et recommandations émanant du regroupement.

Le RAR, en assumant son rôle, accepte les responsabilités qui l'accompagnent. Il doit fidèlement présenter et défendre les positions de son assemblée générale auprès du regroupement. Il doit aussi fidèlement présenter les positions du regroupement auprès de son syndicat. Pour ce faire, il lui faut assister tant aux réunions du regroupement qu'aux assemblées générales de son syndicat.

Le rôle du RAR au regroupement

Au regroupement, le RAR représente son assemblée générale. Par conséquent, il doit bien connaître son syndicat pour être en mesure de comprendre et d'interpréter les positions dégagées en assemblée générale.

Les mandats confiés au RAR par l'assemblée générale doivent être à la fois suffisamment précis pour que ce dernier sache comment agir et assez larges pour lui permettre de participer au débat et d'appuyer, au besoin, une position qui, sans être identique à celle de son assemblée générale, recueille l'appui de la majorité des personnes votant au regroupement. Il est ici question d'équilibre : une position trop fermée bâillonne le RAR et paralyse les débats du

²⁶ *Règles de fonctionnement du regroupement cégep*, novembre 2018, point 5.

regroupement; a contrario, une absence de mandat peut donner à une assemblée le sentiment d'être hors du coup.

Le rôle du RAR dans son assemblée générale

Le RAR doit être capable de contribuer à l'élaboration de positions communes en regroupement et, en ce sens, les mandats que lui confie son assemblée générale doivent être suffisamment larges pour lui permettre de faire des compromis.

Lorsque le regroupement a tranché une question ou conclu un débat par un vote majoritaire, le RAR doit faire rapport de cette décision devant son assemblée générale. Il est utile de rappeler fréquemment à l'assemblée générale le fonctionnement démocratique du regroupement pour s'assurer que les membres comprennent bien leur rôle.

La question du ralliement est centrale, surtout lorsqu'il est question de l'action. Afin que la négociation soit le plus démocratique possible, le regroupement offre l'espace d'échanges nécessaire pour que chacun puisse contribuer à l'élaboration d'une position collective ; c'est le rôle de toutes et de tous d'assurer un climat qui permet les échanges et les débats les plus libres et les plus fructueux possible.

Des désaccords sont cependant inévitables, surtout en période de négociation. Un syndicat gagnera et perdra certains débats; la force et la maturité du regroupement cégep reposent sur sa capacité de gérer ses différends, d'accepter les règles démocratiques dont il s'est doté et de composer le mieux possible avec les résultats. Dans cette perspective, il peut être judicieux de discuter à l'avance de la question du ralliement en assemblée générale pour faciliter la réflexion lorsque l'on se retrouvera en situation de se poser concrètement des questions délicates dans le feu de l'action, notamment celles qui ont trait aux moyens de pression. À titre d'exemple, certains syndicats adoptent en début de parcours une résolution de ralliement automatique aux actions adoptées par le regroupement si la double majorité est atteinte lors d'une consultation.

Le comité de stratégie

Le comité de stratégie est la seule instance de recommandation au regroupement en ce qui a trait à la négociation et à la mobilisation²⁷.

Il est composé des membres du comité de négociation et de mobilisation, des membres des comités de la convention collective, de la vice-présidence de la FNEEQ responsable du regroupement cégep ainsi que d'un autre membre du comité exécutif de la FNEEQ. Une équipe de conseillères et de conseillers

²⁷ Règles de fonctionnement du regroupement cégep, novembre 2018, point 13 b).

syndicaux, incluant la personne porte-parole de la négociation, une personne conseillère à la mobilisation et une autre conseillère à l'information travaillent en appui au comité de stratégie et participent également aux discussions. Bien que seuls les membres du comité de négociation et de mobilisation aient le droit de vote au sein du comité de stratégie, celui-ci tente d'éviter d'avoir recours au vote et privilégie le consensus.

Par ailleurs, c'est le comité de stratégie qui constitue la délégation de la FNEEQ au comité de coordination des secteurs public et parapublic de la CSN (CCSPP).

Le comité de négociation et de mobilisation

Le comité de négociation et de mobilisation participe aux négociations de la table sectorielle. Il apporte aussi sa contribution aux discussions de la table centrale tout comme les comités de négociation des trois autres fédérations, avec lesquels il participe aux travaux du CCSPP.

En ce qui a trait aux demandes sectorielles, le comité de négociation et de mobilisation actuel a effectué à la session d'hiver 2019 une tournée des syndicats afin de connaître les préoccupations des membres en lien avec la négociation ainsi que l'état de leur mobilisation. Afin de mener à bien cette consultation, le comité avait transmis aux syndicats, en février 2019, un outil de réflexion préliminaire sur les enjeux de la négociation en enseignement collégial. À la suite de la tournée, le comité a élaboré le cahier de négociation sectorielle ainsi qu'une liste de problématiques touchant le réseau et les a soumis au regroupement. Ce dernier a ensuite adopté les documents pour fin de consultation des assemblées générales. Le retour de consultation sur ce projet initial de négociation est prévu pour octobre 2019, et le dépôt du cahier au Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) est prévu à la fin octobre, comme la loi le prescrit. À compter de cette date, la partie patronale disposera de 60 jours pour transmettre ses contre-propositions. Les négociations ne commenceront donc vraisemblablement qu'en janvier 2020.

Cependant, par souci d'efficacité, le comité de négociation et de mobilisation a proposé au CPNC en mai 2019 un dépôt simultané des cahiers de négociation respectifs. Un tel mode de fonctionnement permettrait aux parties d'entamer le processus de négociation sur une base symétrique, innovante et axée sur le dialogue. La partie patronale a jusqu'à maintenant refusé d'accéder à cette demande. Cependant, le comité de négociation et de mobilisation continue à travailler dans la perspective d'une négociation efficace et de bonne foi.

Les rencontres entre les parties

Une grande partie des discussions sectorielles ont lieu entre le comité de négociation et de mobilisation de la FNEEQ et celui du CPNC. Chaque partie présente les enjeux dont elle souhaite discuter, puis l'ordre et le rythme des discussions sont convenus. À chaque réunion du regroupement, le comité informe les délégué-es de l'état des discussions et présente son analyse de la situation. Le regroupement peut donc intervenir dans la stratégie à adopter, proposer au comité des pistes de solution à des problèmes identifiés ou préciser des marges de manœuvre par rapport à certaines demandes.

Lorsque des sujets nécessitent des analyses techniques plus élaborées, les comités de négociation syndical et patronal peuvent s'entendre pour former des comités sur des objets spécifiques.

Tout au long de la négociation, le comité de négociation et de mobilisation doit rendre compte au regroupement de l'avancement des travaux. Il doit régulièrement se faire confier des mandats afin de faire progresser la négociation. À chaque fois que c'est le cas, les syndicats du regroupement décident de la pertinence de consulter leurs assemblées générales.

Normalement, la négociation se termine par une entente de principe entre les parties. D'abord, le regroupement décide de soumettre ou non cette entente à la consultation des syndicats. Ensuite, l'entente ne peut être adoptée que par un vote des assemblées à double majorité (majorité absolue des syndicats et majorité simple des membres votants)²⁸.

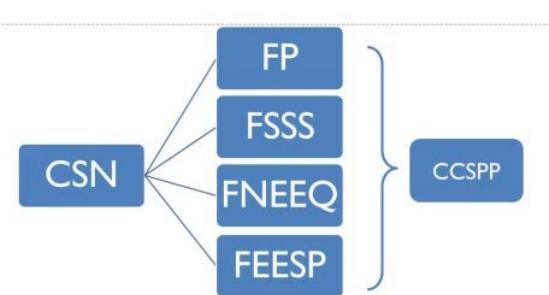
Tout au long du processus de renouvellement de la convention collective, le comité a aussi la responsabilité de la mobilisation des membres. Il élabore des plans d'action qu'il propose au regroupement. Selon le cas, le regroupement peut les adopter lui-même ou choisir de consulter d'abord les assemblées générales. Toute proposition de grève ou de moyens qui s'y apparentent doit obligatoirement faire l'objet d'un vote dans les assemblées générales et recueillir une double majorité pour être entérinée (majorité absolue des syndicats et majorité des membres votants).

De même, il incombe au comité de négociation et de mobilisation d'informer les membres du déroulement des discussions à la table de négociation et des actions entreprises dans les syndicats en appui à ces dernières. Par ailleurs, *L'Info-négo FNEEQ* constitue l'un des moyens les plus importants pour communiquer avec les membres des syndicats. À cela s'ajoutent les communiqués de presse et la mise à jour de la section réservée à la FNEEQ dans le site Internet secteurpublic.quebec/fneeq-csn qui sont du ressort de la personne conseillère à

²⁸ *Règles de fonctionnement du regroupement cégep*, novembre 2018, point 6 c).

l'information. De plus, les groupes Facebook qui seront mis en place par la CSN, par les conseils centraux, par la FNEEQ, dont le groupe Cégep FNEEQ en négo, et par les syndicats locaux qui le souhaitent offriront une structure d'échange d'information et de mobilisation qui s'ajoutera aux autres outils.

4.3. CCSPP et Front commun



Afin de coordonner leurs négociations, les quatre fédérations de la CSN du secteur public sont réunies au sein du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP).

C'est au sein du CCSPP que les fédérations travaillent à harmoniser les demandes dites de table centrale comme les salaires, le régime de retraite et les droits parentaux. Les quatre fédérations y délèguent leurs représentantes et leurs représentants pour y dégager des revendications communes qui sont soumises aux instances respectives et aux syndicats. Après consultation et après harmonisation des demandes entre les fédérations, le CCSPP voit à l'harmonisation des demandes avec les partenaires du Front commun, le cas échéant.

Le CCSPP a aussi le mandat d'élaborer des plans d'action, de les harmoniser et de les soumettre aux instances concernées qui les soumettent à leur tour aux assemblées générales. Comme on vise toujours un avancement simultané des négociations à toutes les tables, les plans d'action des différentes fédérations s'harmoniseront à celui d'un éventuel Front commun.

C'est la première vice-présidence de la CSN qui assume la responsabilité politique de la négociation, appuyée en cela par une équipe de salarié-es de la CSN, dont la personne agissant à titre de coordonnatrice et de porte-parole CSN à la table centrale. Celle-ci est appuyée par un secrétariat et par la coordination de l'équipe de soutien à la négociation. L'information et la mobilisation autour des enjeux de la négociation relèvent également du CCSPP. Deux économistes complètent l'équipe des personnes conseillères syndicales du CCSPP pour soutenir tous les travaux relatifs aux salaires et à la retraite.

Les porte-paroles aux tables de négociation de même que les personnes conseillères syndicales à l'information et à la mobilisation des quatre fédérations de la CSN et du CCSPP se réunissent fréquemment pour favoriser leur cohésion.

À la table centrale, les négociatrices et les négociateurs des organisations syndicales ont comme vis-à-vis ceux du Conseil du trésor.

5. BILAN DE LA DERNIÈRE RONDE DE NÉGOCIATION

Le bilan complet est disponible dans votre syndicat local.

5.1. Recommandations provenant du bilan 2015

2.2.3 Qu'il y ait des travaux en vue d'une refonte de la formation sur la négociation et la mobilisation (notamment la compréhension du contexte de négociation et la formation à la consultation et à la mobilisation, dont un outil qui représenterait efficacement les structures de mobilisation) et que l'on réfléchisse au moment le plus pertinent pour la donner ainsi qu'à la mise sur pied d'une formation technique et stratégique pour les membres du comité de négociation et de mobilisation dès leur entrée en fonction.

2.2.10 S'assurer que, dans le texte de l'entente de principe, tous les éléments convenus entre les parties soient explicites, en détaillant leur champ d'application et leurs modalités, afin de minimiser les difficultés d'interprétation lors de la rédaction de la convention collective.

2.2.10 Que, lors de la prochaine négociation, une clause de prolongation de la libération de tous les membres du comité de négociation et de mobilisation soit négociée en vue de compléter l'écriture des textes.

2.2.11 Que la négociation d'un protocole de retour au travail, incluant expressément, le cas échéant, la non-reprise des journées de grève au calendrier scolaire, soit intégrée au cahier des demandes syndicales.

2.3.2 Que, l'intégration des 16 premiers échelons de notre échelle salariale actuelle aux 17 premiers échelons de celle du rangement 23, incluant une progression accélérée pour les 8 premiers échelons, soit une priorité pour le regroupement cégep.

2.3.4 Que l'on invite le prochain comité de négociation et de mobilisation à s'assurer que les nouvelles ressources déployées dans le réseau sont encadrées par des ententes nationales écrites et dûment signées par les parties.

2.3.5 Que la coordination du regroupement cégep entame, dès l'automne 2017, des travaux afin d'analyser le mal-financement des cégeps en termes de ressources enseignantes et en fasse rapport au regroupement.

2.3.6 Que dès l'automne 2017, un comité du regroupement cégep (auquel participe la personne déléguée à la coordination du regroupement cégep et un membre du comité consultatif sur la tâche) analyse les travaux et les résultats des quatre (4) dernières rondes de négociation dans le but de développer une stratégie pouvant mener à des gains significatifs relativement aux conditions de travail des chargé-es de cours à la formation continue lors de la prochaine négociation.

2.3.7 Que l'ensemble des travaux sur les étudiantes et les étudiants en situation de handicap servent de réflexion au regroupement cégep dans le but d'étayer des demandes sur la tâche enseignante liée à cette population étudiante à la prochaine négociation et que les ressources obtenues soient intégrées à la convention collective.

2.3.7 Que ces travaux incluent le mandat à l'effet de définir, clarifier, cerner et préciser les notions d'EBP et d'EESH.

2.4.3.1 Que le regroupement cégep mandate ses représentantes et ses représentants pour proposer au CCSPP la création d'une instance délibérante et décisionnelle réunissant les délégué-es des syndicats de la CSN impliqués dans la négociation, à certains moments importants de la négociation, notamment, lors de l'élaboration du cahier de demandes, de la contre-proposition, de la recherche de mandat de grève, et de l'entente de principe, tout en préservant le mode de décision consensuel du CCSPP.

2.4.3.1 Que les assemblées générales soient consultées sur les objets suivants :

- les demandes salariales et sectorielles
- les mandats de grève et toute modification éventuelle à ces mandats
- toute contre-offre syndicale ne respectant pas les mandats confiés par le regroupement cégep, que ce soit sur les demandes salariales ou sectorielles
- l'entente de principe.

2.4.3.2 Que le regroupement cégep réfléchisse à des mécanismes qui permettraient que le rythme de la négociation ne soit pas imposé par la partie patronale ou par un empreusement des négociateurs nationaux, mais qu'il soit basé sur la cadence des assemblées pour permettre de réelles consultations des assemblées locales (ex : grève étudiante 2012) et que le fonctionnement en « blitz de négo » soit repensé afin de les éviter.

2.5 Que le prochain comité de négociation et de mobilisation propose, lors de l'analyse initiale de la conjoncture ou lors de l'identification des enjeux de la négociation, une orientation concernant la nature du cahier des demandes, le nombre de demandes et la marge de manœuvre du comité de négociation et de mobilisation.

3.1 Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et mandate ses représentantes et ses représentants au CCSPP afin de prendre les mesures nécessaires pour raccourcir les délais de production et de diffusion des bulletins Info-négo de la table sectorielle et de la table centrale.

3.2 Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ de prévoir les ressources nécessaires pour dégager une employée ou un employé de bureau pouvant soutenir le comité de négociation et de mobilisation pour les éléments relatifs au travail clérical inhérent à la négociation.

3.3 Que l'on recommande le développement et la consolidation des outils de communication qui facilitent le partage de l'information, de l'expertise et des idées entre les syndicats du regroupement cégeps, avant, pendant et après une négociation.

3.3.1 Qu'une stratégie relative aux réseaux sociaux soit élaborée par des personnes qualifiées afin de permettre une circulation rapide et fluide de l'information, et qu'elle prévoie une veille effectuée par des intervenantes et des intervenants identifiés et formés. Que cette stratégie tienne compte de l'importance de l'exercice du débat. Que les ressources nécessaires soient allouées à la gestion des réseaux sociaux et qu'une modération des échanges entre utilisatrices et utilisateurs soit effectuée.

3.4 Que le regroupement cégep dénonce la sortie du Front commun et mandate ses représentantes et ses représentants pour recommander à l'ensemble des organisations du Front commun qu'un protocole éthique et politique entoure les sorties médiatiques et la présentation des futures ententes de principe et définisse une ligne éthique quant à la présentation future de ces ententes.

3.5 Que des « lignes directrices » circonscrivent l'échange d'information sensible lors de la négociation sectorielle et qu'elle soit intégrée à la formation des responsables au regroupement, et qu'un pareil chantier soit proposé par la FNEEQ à la CSN au sujet de la négociation de la table centrale.

3.6 Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ de s'assurer de disposer de ressources suffisantes afin de permettre une traduction rapide, conforme et efficace de tous les documents pertinents lors de la négociation.

4.3 Que la formation à la négociation et à la mobilisation des responsables au regroupement soit disponible tout au long de la ronde de négociation des conventions collectives pour les nouvelles et les nouveaux délégué es.

Que le regroupement fasse des représentations auprès de la CSN afin de tenir une réflexion sur le sens des rencontres entre tous les délégué es des fédérations des secteurs public et parapublic dans le but d'en faire un réel lieu d'échange, notamment par le biais d'ateliers, et non pas seulement le lieu de transmission d'informations.

Que le prochain comité de négociation et de mobilisation compte une personne élue en tant que responsable officielle de la mobilisation et de l'information, et que celle-ci travaille en étroite collaboration avec le reste du comité et les personnes conseillères à la mobilisation et à l'information rattachées à la FNEEQ.

Que le regroupement cégep demande à l'exécutif de la FNEEQ de confier la responsabilité politique de la mobilisation à l'une ou l'un de ses membres.

Qu'une réflexion soit menée sur l'exercice de la grève, prenant en compte la jurisprudence d'Ahuntsic et de Shawinigan pour la grève de 2005, ainsi que l'expérience de la grève de 2015.

4.5 Recommande de mettre à jour un plan de résistance à un décret avant le début de la prochaine négociation.

4.8 Que les représentantes et les représentants politiques du regroupement cégep proposent au CCSPP de travailler à la sensibilisation politique des membres entre les rondes de négociation.

5.1 Que le regroupement cégep travaille dès maintenant à l'établissement d'un Front commun le plus large possible en 2020.

Que les représentantes et les représentants du regroupement cégep, à l'automne 2017, fassent un état des lieux de la situation des fonds de grève dans ses syndicats en vue des prochaines négociations et fassent valoir à la CSN l'importance d'interroger dès que possible nos partenaires du Front commun afin de soulever l'importance des fonds de grève en vue de la prochaine ronde de négociation.

Que l'on recommande aux représentantes et aux représentants de la FNEEQ de faire valoir à la CSN l'importance de tenir compte des rapports de force et des particularités locales dans l'élaboration du plan d'action du Front commun en permettant des moyens d'action asymétriques.

5.1 Que, d'ici le début de la prochaine ronde de négociation, le regroupement cégep tienne une réflexion sur les stratégies de mobilisation et d'action sur la base des expériences inspirantes et novatrices des organisations syndicales, populaires, féministes, étudiantes et des autres mouvements progressistes.

Que l'on s'assure, advenant notre participation à un Front commun lors de la prochaine négociation, que toute recommandation harmonisée sur un mandat de grève soit parfaitement univoque.

5.3 Que l'opportunité de faire une alliance sectorielle avec la FECCSQ fasse partie de l'analyse initiale de la conjoncture.

Qu'advenant le cas où les deux fédérations souhaitent faire alliance, que les représentantes et les représentants du regroupement cégep demandent, lors des discussions sur le protocole

d'alliance, de prendre en compte toutes les particularités culturelles et structurelles des deux fédérations.

5.3 Que le regroupement cégep invite la FEC-CSQ à partager et à échanger avec le regroupement cégep les bilans des négociations de nos organisations.

Autres recommandations

- ❖ En tenant compte des résultats des quatre dernières rondes de négociation ;
Que nos représentantes et nos représentants soient mandatés pour proposer au CCSPP la formation d'un comité de travail qui se penche sur une stratégie gagnante au regard du dossier de la retraite afin que lors de la prochaine négociation, le Front commun puisse contrer les intentions avouées du gouvernement de sabrer dans les paramètres du régime de retraite des employées de l'État.
- ❖ Que le regroupement définisse clairement pour le comité du bilan la forme et les règles du prochain bilan de la négociation et de la mobilisation.
- ❖ Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et à la CSN un bilan financier détaillé de la dernière ronde de négociation, incluant notamment de façon explicite les dépenses effectuées pour la publicité dans les médias.
- ❖ Que le regroupement cégep demande à la FNEEQ et à la CSN d'établir une stratégie claire pour obtenir l'appui de l'opinion publique.

6. NÉGOCIATION 2020

6.1. Conjoncture sectorielle

Pour lire l'analyse de la conjoncture : https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2019-09-1213-nego-2019_Conjoncture-sectorielle_FINAL.pdf



POUR UNE RÉELLE
VALORISATION
DE LA PROFESSION



DOCUMENT PRÉPARÉ PAR LE COMITÉ DE NÉGOCIATION ET DE MOBILISATION
PRÉSENTÉ AU REGROUPEMENT CÉGEP
12 ET 13 SEPTEMBRE 2019, LÉVIS

6.2. Nos demandes

[Cahier de négociation sectorielle – dépôt syndical \(DS-1\) du 28 octobre 2019 –](#)

[Demandes et mandats paritaires – dépôt syndical \(DS-3\) du 29 mai 2020](#)

7. FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE ET DE GRÈVE

7.1. Fonds de défense professionnelle²⁹

Le Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN est une caisse syndicale pour venir en aide à des travailleuses, à des travailleurs et des organisations syndicales affiliées à la CSN ayant à faire face à des difficultés par suite de grève ou de lock-out. Il sert aussi à des fins de campagne et des sommes sont prévues pour toutes les fédérations du secteur privé et du secteur public. La FNEEQ bénéficie de cette source de financement, qui est constituée de cotisations versées à la CSN par tous les membres, pour ses propres fins. Aussi, mentionnons que le financement des activités du CCSPP et toutes les activités associées à cette négociation regroupée ne pourraient se faire sans le FDP.

Voir en annexe les *Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle*.

7.2. Fonds de grève local³⁰

La constitution d'un fonds de grève local, ou d'un fonds de défense syndical fait partie intégrante du développement d'un rapport de force. Il indique clairement à l'employeur, que ce soit l'administration locale, la Fédération des cégeps, le ministère de l'Éducation ou le Conseil du trésor, que les membres de l'organisation syndicale se donnent collectivement un moyen pour favoriser l'appui à leur négociation. À cet égard, le fonds de grève doit être suffisamment élevé pour avoir une influence significative sur le rapport de force.

Ce fonds favorise l'exercice du rapport de force à la fois comme appui à toutes les activités nécessitant la mobilisation et comme démonstration de l'importance des revendications, allant jusqu'à la grève si celle-ci s'avère nécessaire.

Dans tout processus de négociation, qu'il soit local ou national, des activités en vue d'appuyer une négociation sont nécessaires. Le fonds de grève local permet l'organisation de plusieurs activités de mobilisation sans que ces dernières n'aient d'incidence sur le budget de fonctionnement du syndicat.

²⁹ Texte extrait du document produit par la FNEEQ intitulé *Un fonds de grève local : élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation*, octobre 2011

³⁰ Extrait, *ibid.*

Dans le cas où l'exercice de la grève serait nécessaire, le fonds de grève peut aider à combler la carence du versement du FDP de la CSN et il peut aussi servir à bonifier les prestations de grève reçues de cette dernière.

8. MOBILISATION ET INFORMATION



La mobilisation et l'information vont de pair et doivent être imbriqués. C'est la clé pour une adhésion aux revendications et aux actions. Des gains seront alors possibles, car le rapport de force sera construit sur cette adhésion qui permet une grande mobilisation.

8.1. Mobilisation

La mobilisation et la manifestation de la détermination des membres d'améliorer leurs conditions de vie et de travail ainsi que l'expression de notre rapport de force.

Elle a un caractère continu et est basée sur plusieurs principes, notamment :

- La démocratie : les membres décident et sont impliqués.
- La participation : il faut savoir susciter la participation. Synergie.
- La solidarité : locale et nationale.

Des plans d'action pour la négociation à la table centrale et pour la négociation à la table sectorielle sont préparés et mis à jour tout au long de la négociation (*voir aux pages 47-48 pour la dernière mise à jour du plan d'action central et sectoriel*).

Lorsqu'il y a Front commun, un plan d'action est également élaboré et qui tient compte des réalités et contextes particuliers de toutes les centrales syndicales qui en font parties.

Les plans d'action sont proposés et adoptés en regroupement cégep puis idéalement ils sont présentés dans les assemblées générales pour permettre une plus grande adhésion aux actions. De plus, nous invitons les comités info-mob locaux à s'approprier le tout, mais également à suggérer des adaptations à leur réalité locale.

Par ailleurs, les membres, pour être mobilisés, doivent bien connaître les enjeux et les revendications auxquels elles et ils ont mandatés leurs représentantes et leurs représentants. **L'information est alors primordiale.**

8.2. Information

L'information doit permettre d'appuyer la négociation. Elle donne les renseignements nécessaires pour que les membres adhèrent aux demandes et que ces dernières s'enracinent auprès d'eux et cette information doit donner les raisons pour se mobiliser.

L'information que doit être rassembleuse et choisie selon la situation locale, le contexte national et le temps imparti. Le contenu, le contenant et la livraison

sont également des facteurs importants à considérer. Par exemple, par l'humour, dans une bande dessinée, imprimé et distribué dans les locaux des profs ou encore par un tract sur un ton indigné affiché dans le collège. Faire ce qu'on appelle « du terrain » demeure dans tous les cas une livraison personnalisée du message et a un impact majeur sur les membres. Mais c'est un moyen qui prend beaucoup d'énergie et de temps.

Table centrale

Le CCSPP a mis à la disposition des membres un site Web qui permet de regrouper l'ensemble des documents d'information (INFO-NÉGO), des outils de mobilisation, et d'autres éléments dont les cahiers de demandes ou encore des documents explicatifs pour outiller les syndicats localement.

<https://secteurpublic.quebec/>

Table sectorielle

Pour le moment, les documents d'information et les outils de mobilisation sont déposés sur le Web. Un site pour la négociation sectorielle regroupant l'ensemble des documents pertinents sera bientôt disponible pour les membres.

Des Info-Négo sont produits tout au long de la négociation pour permettre de garder les membres informés et mobilisés sur les différents enjeux qui les concernent.

Dans l'Info-Négo numéro 8, plusieurs liens menant à différents documents de la négociation sont disponibles : [Notre négo, notre force collective!](#)

Plan d'action

Mis à jour | Regroupement cégep, les 3 et 4 septembre 2020

AOÛT ET SEPTEMBRE 2020



Actions locales

ACTIONS TABLE CENTRALE

- ✓ **Décoration des milieux de travail** avec le matériel « Urgence d'agir » (autocollants, affiches, pochoirs, etc.)
- ✓ **Fond d'écran pour télétravail** et identifiant personnel à l'effigie de la négociation (visuel « Urgence d'agir »)
- ✓ **Rassemblements** devant les lieux de travail
- ✓ **Intervention dans les CA**
- ✓ **Port d'un autocollant** par les membres du secteur public CSN
Semaine du 21 septembre (journée à déterminer)
- ✓ **Rencontres avec les membres pour faire le point sur la négociation** (rejet des dernières offres patronales, explication de la contre-proposition, mise à jour du plan d'action, consultation sur les moyens de pression et discussion sur les formes de grève). *De la fin septembre à la mi-octobre*

ACTIONS SECTORIELLES

- ✓ **Relance des comités de mobilisation - structure relais-reso**
- ✓ **Actions en appui à des demandes de négo** (formation continue, ressources, CQFA, etc.)
- ✓ **Port des foulards tubulaires**
- ✓ **Communication continue via les médias sociaux et par courriel**
- ✓ **Signatures électroniques**

Actions régionales

S'UNIR. AGIR. GAGNER. 

- ✓ **Interpellation des député-es avec manifestation** devant leurs bureaux pour demander leur engagement à soutenir les travailleuses et les travailleurs des services publics de leur région

Commandos militants

- ✓ **Équipes de militantes et de militants organisées localement ou régionalement** pour réaliser des actions ponctuelles ciblant les différents acteurs de la négociation

À PARTIR D'OCTOBRE - AUTOMNE 2020 ET HIVER 2021

Actions locales

ACTIONS TABLE CENTRALE

- ✓ **Intervention dans les CA**
- ✓ **Port du t-shirt** (*fréquence à déterminer*), accompagné d'actions collectives simples et faciles à réaliser (prise de photos de groupe devant les bureaux du personnel de direction et devant le nom des établissements à l'extérieur, marche organisée dans les corridors des établissements, etc.)
- ✓ **Manifestations extérieures** interétablissements (*à évaluer en fonction de l'état de la pandémie et des mesures sanitaires*)
- ✓ **Assemblées générales** pour adoption des mandats de grève à tenir en fonction de l'échéancier de l'exercice du droit de grève, comme déterminé par les fédérations réunies en CCSPP

ACTIONS SECTORIELLES



- ✓ Actions en appui à des demandes de négo (formation continue, ressources, CQFA, etc.)
- ✓ Facebook jam
- ✓ Campagne de lettres en appui au comité de négo
- ✓ Interpellation de la ministre McCann
- ✓ Commandos militants et autres actions de perturbation

Actions régionales

- ✓ Comité d'accueil des député-es dans divers événements publics
- ✓ **Manifestations** régionales simultanées – **14 novembre**
- ✓ Semaines de perturbations - actions à convenir en CRM
 - + Déploiements de bannières géantes dans des lieux publics + Projections lumineuses sur des édifices ciblés et dans des lieux achalandés + Utilisation des têtes géantes dans des actions à grande visibilité + Autres actions à définir

Commandos militants

- ✓ Équipes de militants et de militantes, organisées localement ou régionalement, pour réaliser des actions ponctuelles ciblant les différents acteurs de la négociation

Actions nationales

- ✓ Instance conjointe du secteur public CSN sous forme de rassemblements connectés - **Début novembre** (*date exacte à déterminer*)
- ✓ **Actions de perturbations** nationales avec cibles d'envergure
- ✓ **Campagne publicitaire grand public** – Rappel des enjeux du secteur public dans le cadre de la négo 2020 auprès du grand public • Publicité sur les médias sociaux • Possibilité d'affichage urbain • Élaboration et diffusion d'une publicité télé/radio - **Novembre** (*ou en fonction de l'évolution de la négociation*)

Manifestation nationale Date à déterminer en fonction de l'évolution de la négociation et de la conjoncture sanitaire

Exercice de la grève Déclenchement au moment jugé opportun

ANNEXE 1 : STATUTS ET RÈGLEMENTS DU FDP

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN incluant les modifications apportées par le congrès de juin 2017 avec les concordances

Publication par la CSN

Production Service des communications de la CSN

Janvier 2018

En ligne : https://www.csn.qc.ca/2018_statuts-reg-fdp_csn/

TABLE DES MATIÈRES

[DISPOSITIONS GÉNÉRALES](#)

[SECOURS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT](#)

[SECOURS DE CONGÉDIEMENT, DE SUSPENSION OU DE REPRÉSAILLES POUR ACTIVITÉ SYNDICALE](#)

[FRAIS JUDICIAIRES](#)

[FRAIS EXCEPTIONNELS](#)

[PUBLICITÉ](#)

[ASSISTANCE SPÉCIALE AU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC](#)

[AMENDEMENTS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS](#)

[INFORMATIONS DIVERSES](#)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – Définition et fonctions du fonds

1.01 Le Fonds de défense professionnelle de la CSN est une caisse spéciale unique constituée pour les fins suivantes :

- a) venir en aide à des travailleuses, à des travailleurs et à leur organisation syndicale affiliée à la CSN ayant à faire face à des difficultés par suite de grève ou de lock-out ;
- b) aider financièrement des travailleuses et des travailleurs membres d'un syndicat affilié à la CSN ou en voie de syndicalisation par la CSN, qui sont victimes de congédiement ou de suspension pour activité syndicale à l'occasion :

- de la syndicalisation,
- de la consolidation,
- d'une grève ou d'un lock-out,
- de moyens de pression décidés par le syndicat ;

ou qui sont victimes de mesures disciplinaires consécutives à l'exercice de leurs fonctions syndicales et qui ont pour conséquence de diminuer la rémunération de la personne ;

- c) assumer la responsabilité financière des frais et honoraires découlant de procédures judiciaires intentées à l'occasion de grèves ou à l'occasion de lock-out et dans le cas de poursuites judiciaires consécutives à des congédiements ou suspensions pour activité syndicale au sens susdit ;
- d) porter assistance aux organisations syndicales de travailleuses et de travailleurs affiliées à la CSN ou en voie de syndicalisation par la CSN en butte à des difficultés professionnelles exceptionnelles qui ont une portée d'intérêt général.

Article 2 – Provenance des fonds

2.01 La caisse est constituée par une taxe *per capita* spéciale dont le montant est fixé par le congrès confédéral, par des prélèvements spéciaux, des dons et des souscriptions.

2.02 Tous les syndicats affiliés, pour toute cotisation perçue d'un membre et pour toute contribution équivalente versée par une ou un employé-e en vertu d'un régime particulier de sécurité syndicale, paient directement à la CSN le *per capita* distinct pour le FDP.

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

2.03 Le *per capita* du FDP est versé à la trésorière ou au trésorier de la CSN en même temps que le *per capita* de la CSN.

2.04 Le *per capita* au FDP est réduit de 50 pour cent pour les syndicats n'ayant pas le droit de grève.

Article 3 – Utilisation interdite des fonds

Le FDP ne peut être utilisé pour aucun prêt, endossement, garantie ou autre engagement analogue.

Aucun virement d'une somme quelconque du FDP ne peut être effectué vers une autre caisse quelle qu'elle soit, exceptés les montants prévus lors de l'adoption des budgets de l'administration et du FDP. Aucune somme du FDP ne peut être utilisée autrement que pour les fins prévues aux présents statuts et règlements.

3.02 Aucune partie de *per capita* destinée au FDP ne peut être utilisée de quelque façon que ce soit avant son dépôt dans la caisse du FDP.

Article 4 – Propriété des cotisations au FDP

Toute somme versée dans la caisse du FDP est la propriété exclusive, pleine et entière de la CSN qui doit l'utiliser conformément aux présents statuts et règlements.

Article 5 – Autorité du bureau confédéral

5.01 La caisse est placée sous l'autorité du bureau confédéral de la CSN.

5.02 La distribution d'aide et d'assistance à des membres de syndicats affiliés à la CSN et à des organisations affiliées à la CSN est du ressort du bureau confédéral en conformité avec les présents règlements.

5.03 Le bureau confédéral a le pouvoir de décider des contrôles à exercer dans la distribution des prestations.

Article 6 – Responsabilité de la trésorière ou du trésorier de la CSN

6.01 La trésorière ou le trésorier de la CSN a la responsabilité de la perception des cotisations au FDP et des paiements autorisés.

6.02 La trésorière ou le trésorier de la CSN ne peut verser aucune somme d'argent provenant du FDP sans l'autorisation du bureau confédéral ou de ses représentantes et ses représentants autorisés.

Article 7 – Effets bancaires

7.01 Les fonds sont déposés dans une caisse populaire ou une caisse d'économie au compte du FDP.

7.02 Tous les paiements doivent être faits par chèque portant la signature de la présidente ou du président ou d'une vice-présidente ou d'un vice-président et de la trésorière ou du trésorier de la CSN.

7.03 Toute prestation du FDP est versée par chèque fait à l'ordre des personnes admissibles.

Article 8 – États financiers

8.01 Le bureau confédéral doit soumettre au congrès et au conseil confédéral un rapport établissant la situation de la caisse.

8.02 Il doit soumettre au congrès un mode de remboursement des dettes, s'il y a lieu.

8.03 Le rapport financier du FDP doit être vérifié en même temps que les livres de la CSN.

Article 9 – Comité de surveillance

9.01 Le comité de surveillance prévu à l'article 60 des statuts et règlements de la CSN surveille l'administration et l'application des règlements du FDP.

9.02 Ce comité fait rapport périodiquement au bureau confédéral.

9.03 Il doit aussi faire ses recommandations au conseil confédéral ordinaire et faire rapport au congrès.

Article 10 – Définitions

10.01 Pour les fins des présents règlements, à moins que le contexte n'exige une interprétation différente, les termes suivants signifient :

- a) semaine : période de sept jours ouvrables ou non au cours du même conflit, débutant le premier jour de la grève ;
- b) gréviste : une personne membre d'un syndicat affilié à la CSN qui est privée de son travail régulier à cause d'une grève ou d'un lock-out et qui participe régulièrement aux activités de son syndicat pendant la grève ou le lock-out, selon les règlements de participation adoptés conformément à l'article 19.

SECOURS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT

Article 11 – Déclaration de grève

Un syndicat est l'unique autorité pour décider, par vote au scrutin secret, de déclarer la grève.

Article 12 – Autorisation du comité exécutif

Il appartient au comité exécutif de la CSN de décider si la CSN appuie une organisation affiliée qui demande son assistance dans un conflit. Cette décision est sujette à un appel au bureau confédéral et au conseil confédéral.

Article 13 – Droit aux prestations

13.01 Le droit aux prestations est acquis le 8^e jour de la grève ou du lock-out, dans un même conflit.

13.02 Les jours de grève ou de lock-out peuvent être, aux fins du présent article, consécutifs ou non, pour le même conflit.

13.03 Dans le cas des grèves ou lock-out discontinus ou sporadiques, cinq jours accumulés de perte de travail pour le même conflit équivalent, pour les fins du présent article, à sept jours de grève ou de lock-out.

13.04 À compter du 8^e jour, la ou le gréviste a droit aux prestations pour chaque semaine additionnelle de grève ou de lock-out ainsi que pour la semaine qui suit son retour au travail, sous réserve du maximum de quatre semaines, tel qu'il est prévu à l'article 14.

13.05 Pour la semaine qui suit le retour au travail du ou de la gréviste, de même que pour la dernière semaine de grève ou du lock-out, une partie de semaine de trois jours ouvrables et plus est considérée comme une semaine.

13.06 Les prestations sont payables dans les six jours qui suivent chacune des échéances mentionnées ci-dessus.

13.07 Dans le cas de paiement rétroactif de la Commission d'assurance-emploi ou des organismes d'assurance maladie ou d'assurance accident, les grévistes sont tenus de rembourser les montants reçus du FDP en conformité avec l'article 13.08. Le syndicat collabore avec la CSN pour le recouvrement de ces sommes.

13.08 Les grévistes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi, d'assurance maladie, d'assurance accident ou un revenu d'emploi leur procurant un revenu net hebdomadaire équivalent

ou supérieur aux prestations du FDP, n'ont pas droit à ces prestations.

13.09 Les grévistes qui avaient plus d'un emploi avant la grève ou le lock-out n'ont pas droit aux prestations s'ils gagnent dans leur autre emploi un salaire équivalent aux prestations.

13.10 Dans le cas d'activités collectives organisées par le syndicat pour bonifier les prestations du FDP, le comité exécutif peut autoriser le maintien des prestations régulières du FDP. Il doit alors en informer le bureau confédéral.

Article 14 – Admissibilité aux prestations après la fin de la grève

Lorsque la grève ou le lock-out est terminé, les travailleuses et les travailleurs inscrits au sens des présents statuts et règlements qui ne sont pas rappelés au travail ont droit aux prestations jusqu'à la première des éventualités suivantes :

a) leur retour au travail.

Cependant, dans le cas de travailleuses et de travailleurs à temps partiel avec un horaire régulier au déclenchement du conflit, le retour au travail signifie qu'ils ont repris leur horaire régulier ;

b) la période pour laquelle ils ont droit aux prestations d'assurance-emploi, d'accident du travail ou d'un régime d'assurance ;

c) la fin de la quatrième semaine qui suit la fin de la grève ou du lock-out ;

d) à la suite d'un conflit de travail qui fait en sorte que les grévistes ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi et qu'ils ne sont pas rappelés au travail, ces derniers ont droit à quatre semaines de prestations après le retour au travail.

Cependant, des prestations peuvent être versées à des travailleuses et à des travailleurs qui ne sont pas rappelés au travail à la fin d'un conflit, qui seraient normalement admissibles à l'assurance-emploi, mais qui, pour le seul motif qu'un certain pourcentage de reprise d'activité n'est pas atteint dans leur entreprise, n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Les prestations du FDP cessent d'être versées dès que la ou le salarié-e est rappelé au travail ou qu'il aurait cessé d'être admissible à l'assurance-emploi.

Article 15 – Grèves partielles

Dans le cas de conflits partiels ou rotatifs où une partie seulement de l'unité de négociation est affectée, le comité exécutif de la CSN établit les

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

unités de calcul pour la qualification et le versement des prestations sur la base de semaines/homme, étant convenu que chaque période de cinq jours ouvrables du groupe concerné constitue une semaine.

Article 16 – Formalités et conditions

16.01 Pour avoir droit aux prestations, sauf dans des circonstances particulières dont juge le comité exécutif de la CSN, le syndicat doit se conformer aux exigences suivantes :

- a) il doit être en règle avec la CSN conformément à l'article 56.05, à moins qu'une entente de remboursement pour ces redevances et *per capita* soit intervenue entre les parties conformément à l'article 59.04 des statuts et règlements de la CSN ;
- b) il doit collaborer avec la conseillère ou le conseiller syndical à la mobilisation qui aura la responsabilité de conseiller le syndicat dans sa lutte ;
- c) la conseillère ou le conseiller doit assister à l'assemblée où se prend le vote de grève et doit expliquer les règlements du FDP avant la tenue du vote de grève ;
- d) il doit envoyer à la CSN copie des règlements de participation aux activités de la grève ou du lock-out tels qu'adoptés en assemblée générale conformément à l'article 19, c'est-à-dire l'extrait certifié du procès-verbal.

FICHES INDIVIDUELLES

16.02 Dès le début de la grève ou du lock-out, le syndicat complète une fiche par membre, selon la formule prescrite par le comité exécutif de la CSN. Cette fiche doit être signée par le membre. Le refus de signer cette fiche équivaut à une renonciation du droit aux prestations individuelles du FDP. La ou le gréviste doit apposer sa signature sur cette fiche chaque fois qu'il reçoit des prestations.

FICHES INDIVIDUELLES ET LISTES

16.03 Le syndicat envoie à la trésorière ou au trésorier de la CSN :

- a) une copie des fiches individuelles des membres inscrits dûment complétées ;
- b) la liste de ses cotisants pour les trois derniers mois de *per capita* payés à la CSN ; pour les entreprises à caractère saisonnier, la liste peut être de plus de trois mois.

16.04 Le syndicat envoie, chaque semaine, à la trésorière ou au trésorier de la CSN, les ajouts, retraits et corrections.

REMISE DES FICHES INDIVIDUELLES

16.04 Quatre semaines après la fin de la grève ou du lock-out, le syndicat remet à la trésorière ou au trésorier de la CSN les fiches de tous les grévistes.

Article 17 – Réclamations tardives

17.01 Aucune réclamation au FDP ne peut être acceptée lorsqu'elle est soumise plus de huit semaines après la fin de la grève ou du lock-out sauf pour des réclamations reliées à l'assurance-emploi, aux accidents de travail, au régime d'assurance.

Article 18 – Quantum des prestations

18.01 Le montant des prestations est établi par le congrès.

18.02 Si la caisse du FDP n'a pas les recettes suffisantes, le conseil confédéral a le droit de diminuer les prestations.

Le conseil confédéral peut aussi rétablir les prestations au niveau voté par le congrès.

Dans les deux cas, la décision du conseil confédéral nécessite les deux tiers des voix.

Article 19 – Règlements de participation

19.01 L'assemblée générale du syndicat doit adopter des règlements sur la participation des membres aux activités de la grève ou du lock-out. Ces règlements doivent comprendre les articles 1 à 8 suivants :

- 1- Tous les membres doivent s'enregistrer sur la fiche prévue à cette fin dans les sept jours qui suivent le déclenchement de la grève.
- 2- Tous les membres doivent s'inscrire à une équipe de piquetage ou être membre d'un comité de grève.
- 3- Chaque membre est tenu de faire son piquetage selon l'horaire établi par le comité responsable ou de participer aux travaux des comités ou les deux selon le cas.
- 4- Tous les membres sont tenus d'assister à l'assemblée hebdomadaire d'information.
- 5- Le syndicat verra à organiser des sessions de formation syndicale auxquelles les membres sont tenus d'assister. De telles sessions de formation tiendront lieu de piquetage pendant cette journée.

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

6- Tout membre qui refuse de se conformer aux règlements de participation ne pourra bénéficier des prestations de grève allouées par le FDP.

7- Chaque membre du syndicat doit recevoir une copie écrite des présents règlements.

8- Aucune consommation d'alcool ou de drogue illégale ne sera tolérée sur la ligne de piquetage ou au local syndical.

Cependant, l'assemblée générale du syndicat peut y ajouter les dispositions qu'elle juge utiles.

L'assemblée générale doit veiller à ce que les membres soient avisés des règlements du FDP et des règlements de participation aux activités de la grève ou du lock-out.

19.02 Le syndicat doit faire parvenir une copie de ces règlements au comité exécutif de la CSN qui en vérifie la conformité.

Lorsque nécessaire, le comité exécutif de la CSN peut intervenir et exiger un redressement dans le cas où la participation des membres d'un syndicat à la grève ou au lock-out est jugée insuffisante.

Article 20 – Mode de paiement des prestations

20.01 Le paiement des prestations se fait par chèque individuel remis à chaque gréviste par une ou un responsable de la CSN ou, exceptionnellement, expédié par la poste.

20.02 Dans les cas prévus à l'article 15, le comité exécutif de la CSN peut convenir d'un autre mode de paiement.

Article 21 – Chèques non remis

Trois jours après la distribution des prestations, le syndicat retourne à la trésorière ou au trésorier de la CSN les chèques non remis aux grévistes.

Article 22 – Aucune prestation supplémentaire

Si des prestations supplémentaires deviennent nécessaires, il n'appartient pas au FDP d'y pourvoir. Le FDP ne verse aucune prestation en dehors des barèmes.

Article 23 – Allocation aux syndicats pour les dépenses de grève

23.01 Des allocations sont versées au syndicat sur présentation d'un budget de ses dépenses de grève (locations de salle, de cabanes de grève, de cantines, y compris les frais pour les patrouilles, l'essence, etc.) au préalable autorisées par le comité exécutif de la CSN ou la personne autorisée

qui le représente et sur présentation de rapports des activités de grève.

Le soutien collectif peut être prolongé et les montants peuvent être réajustés, pour une période n'excédant pas quatre semaines suivant la fin de la grève ou du lock-out, lorsque des travailleuses et des travailleurs non rappelés au travail à la fin d'un conflit, seraient normalement admissibles à l'assurance-emploi, mais pour le seul motif qu'un certain pourcentage de reprise d'activité n'est pas atteint dans leur entreprise, ils n'y ont pas droit.

Ce soutien collectif s'applique également aux syndicats qui doivent rentrer au travail à la suite de procédures limitant leur droit de grève.

Un syndicat a droit à un montant équivalent à une semaine d'allocation pour faire le bilan de sa grève.

Ces montants ne sont pas automatiques. Ils devront être approuvés sur présentation d'un programme d'activités syndicales.

23.02 Le montant des allocations est déterminé par le congrès.

23.03 Les allocations sont augmentées suivant les mêmes règles que les prestations individuelles.

23.04 Cette notion de soutien financier d'ordre collectif s'ajoute à celle de soutien financier minimal d'ordre individuel que constituent les prestations aux grévistes.

23.05 Une partie de semaine de trois jours ouvrables et plus est considérée comme une semaine. L'allocation au syndicat débute dès la première semaine de grève.

23.06 Ce soutien collectif s'applique en cas de fermeture d'établissement ou de faillite selon la réglementation adoptée par le bureau confédéral et à compter de la date fixée par ce dernier.

23.07 Aux fins d'application du présent article, l'effectif du syndicat ou, selon le cas, de l'unité de négociation en conflit, est calculé sur le nombre de cotisants du dernier mois payé avant la grève ou le lock-out.

23.08 La vérificatrice ou le vérificateur de la CSN a accès aux livres du syndicat pour vérifier si les allocations ont effectivement servi aux dépenses de grève.

Article 24 – Paiement des per capita à la CSN, en cas de grève

24.01 Les syndicats, en cas de grève, y compris les grèves rotatives ou sélectives, doivent, pendant et

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

après de telles grèves, payer leurs *per capita* suivant les cotisations perçues, s'il y en a.

24.02 Après le retour au travail, les syndicats devront payer les *per capita* suivant les cotisations perçues.

SECOURS DE CONGÉDIEMENT, DE SUSPENSION OU DE REPRÉSAILLES POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

Article 25 – Autorisation du comité exécutif

25.01 Aucune aide financière apportée à des travailleuses ou à des travailleurs victimes de congédiement, de suspension ou de représailles pour activité syndicale à l'occasion de l'organisation ou de la consolidation d'un syndicat ou d'une section de syndicat, ou à l'occasion d'une grève, de moyens de pression ou d'un lock-out, ne peut être versée sans avoir été autorisée par le comité exécutif de la CSN. Cette décision est sujette un à appel au bureau confédéral et au conseil confédéral.

25.02 L'autorisation du comité exécutif de la CSN ne vaut que pour un maximum de dix semaines et peut être renouvelée pour des périodes maximales de cinq semaines.

Article 26 – Conditions et formalités

26.01 La demande d'aide doit être accompagnée de la plainte de congédiement, de suspension ou de représailles pour activité syndicale au ministère du Travail ou du grief contestant le congédiement ou la suspension.

26.02 Si une ou un employé-e n'est pas couvert par le Code du travail du Québec, le comité exécutif juge si c'est un cas de congédiement, de suspension ou de représailles pour activité syndicale et décide si des prestations peuvent lui être versées.

26.03 Le comité exécutif de la CSN ne peut autoriser le versement des prestations du FDP à partir du moment où la personne congédiée ou suspendue reçoit des prestations d'assurance-emploi, d'assurance salaire, d'accident du travail ou de sécurité du revenu, à moins que le ou les montants reçus ne soient inférieurs aux prestations du FDP.

Dans le cas de paiement rétroactif de prestations d'assurance-emploi, d'assurance salaire, d'accident du travail ou de prestations de sécurité du revenu,

la personne congédiée, suspendue ou victime de représailles doit rembourser les montants reçus du FDP.

26.04 Le comité exécutif de la CSN ne peut autoriser le versement de prestations du FDP à partir du moment où la personne congédiée, suspendue ou victime de représailles reçoit, comme employé-e, un revenu hebdomadaire équivalent ou supérieur aux prestations du FDP.

26.05 Si une personne congédiée, suspendue ou victime de représailles avait plus d'un emploi, elle n'a pas droit aux prestations si elle gagne, dans cet autre emploi, un salaire équivalent aux prestations.

Article 27 – Quantum des prestations

27.01 Le montant des prestations est établi par le congrès.

27.02 Si la caisse du FDP n'a pas les recettes suffisantes, le conseil confédéral a le droit de diminuer les prestations.

Le conseil confédéral peut aussi rétablir les prestations au niveau voté par le congrès.

Dans les deux cas, la décision du conseil confédéral nécessite les deux tiers des voix.

Article 28 – Remboursement des prestations

28.01 La travailleuse ou le travailleur qui bénéficie d'une telle aide doit signer une reconnaissance de dette pour chaque montant d'argent qu'elle ou qu'il reçoit.

28.02 Advenant que la ou le salarié-e victime d'un congédiement, d'une suspension ou de représailles obtienne, par suite d'une décision du commissaire du travail, d'un jugement de la Cour, d'une sentence arbitrale ou d'un accord avec l'employeur, la totalité ou une partie de son salaire pour lesdites semaines, cette reconnaissance de dette sera valable pour la partie du salaire récupéré. Le syndicat collabore avec la CSN pour le recouvrement de ces sommes.

FRAIS JUDICIAIRES

Article 29

Le FDP assume les frais et honoraires découlant de procédures judiciaires intentées à l'occasion de grèves ou de moyens de pression collectifs ou à l'occasion de lock-out et dans le cas de poursuites judiciaires consécutives à des congédiements, à des suspensions ou à des mesures de représailles pour

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

activité syndicale pourvu que le comité exécutif de la CSN l'ait autorisé, ceci avec droit d'appel au bureau confédéral et au conseil confédéral.

FRAIS EXCEPTIONNELS

Article 30

30.01 Dans le cas des organisations syndicales dont les membres n'ont pas le droit de grève en vertu de la loi, et des organisations syndicales en butte à des difficultés professionnelles qui ont une portée d'intérêt général, la trésorière ou le trésorier de la CSN, sur recommandation du bureau confédéral, peut rembourser les frais exceptionnels encourus par ces organisations par suite de la situation particulière dans laquelle ils se trouvent.

30.02 Le bureau confédéral doit, avant d'assumer ces frais, s'enquérir de la situation financière des organisations requérantes eu égard à leurs besoins.

PUBLICITÉ

Article 31

31.01 Un fonds spécial de publicité préventive et de grève est créé à même la caisse du FDP, sous la responsabilité du bureau confédéral.

31.02 Le montant prévu à cette fin est déterminé par le congrès.

ASSISTANCE SPÉCIALE AU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

Article 32

32.01 En plus du fonds spécial de publicité préventive, un montant est mis à la disposition du secteur public et parapublic (secteur où se tient une négociation provinciale), pour les fins d'assistance spéciale aux syndicats lors des négociations provinciales.

Ce montant est déterminé par le congrès.

32.02 Les dépenses encourues par le comité de coordination dans le secteur public et parapublic sont sous le contrôle et à la charge du FDP quant à la partie des dépenses strictement consacrées à des travaux interfédérations.

32.03 Les modalités d'application de cet article sont réglementées par le bureau confédéral.

32.04 Le conseil confédéral et, en cas d'urgence, le bureau confédéral, ont le pouvoir de diminuer ce montant si la caisse n'a pas les recettes suffisantes.

32.05 Il est entendu, par ailleurs, que les syndicats de ce secteur ont les mêmes droits que les syndicats du secteur privé quant aux prestations et autres avantages du FDP.

AMENDEMENTS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

Article 33

33.01 Les présents statuts et règlements ne peuvent être modifiés que par le congrès, à la majorité des voix, ou par le conseil confédéral lorsque le congrès lui réfère cette responsabilité, mais en ce qui a trait à la diminution ou au rétablissement des prestations, le conseil confédéral a les pouvoirs prévus aux articles 18 et 27.

33.02 Le texte de tout projet d'amendement doit être envoyé à la ou au secrétaire général de la CSN au moins deux mois avant la date d'ouverture du congrès.

33.03 La ou le secrétaire général doit envoyer copie de ces amendements à toutes les organisations affiliées au moins 30 jours avant l'ouverture du congrès. Cependant, dans les cas où dans l'intérêt de la CSN il s'avérerait urgent d'amender les statuts et règlements sans qu'il soit possible de respecter la procédure prévue ci-dessus, le congrès peut faire des amendements par un vote des deux tiers.

INFORMATIONS DIVERSES

LE VOTE DE GRÈVE

RECOMMANDATION AUX SYNDICATS SUR LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR LE VOTE DE GRÈVE, ADOPTÉE PAR LE CONSEIL CONFÉDÉRAL DE LA CSN DE FÉVRIER 1971 ET AMENDÉE PAR LE CONSEIL CONFÉDÉRAL DE JUIN 1996.

Lorsqu'un syndicat a entrepris le renouvellement de sa convention collective, il doit s'assujettir à certaines règles, s'il y a une éventualité de différend touchant :

- la convocation de l'assemblée ;
- l'assemblée ;
- la conseillère ou le conseiller à la mobilisation ;

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

- le vote ;
- la majorité.

LA CONVOCATION DE L'ASSEMBLÉE

L'assemblée où il y aura un rapport de négociation et possiblement un vote de grève doit être convoquée plusieurs jours d'avance afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs concernés d'avoir la possibilité d'être présents.

La convocation devra être faite par un comité de convocation qui utilisera : la poste, l'affichage sur les lieux de travail, le téléphone, les médias d'information annonçant la date, le lieu, l'heure et le but de cette assemblée ; rien ne sera ménagé pour que cette assemblée soit vraiment représentative des membres concernés.

L'ASSEMBLÉE

Un compte-rendu exact des négociations en cours doit être donné par la négociatrice ou le négociateur, les gains obtenus, les implications de refus sur les demandes des travailleuses et des travailleurs. Ceci doit être fait avec la plus grande objectivité possible. Il devra, après ce rapport de négociation, y avoir une période de questions, qui permettra à l'assistance de s'informer et de s'instruire sur ce qui reste à négocier et aussi de se former une idée nette et précise sur la valeur des dernières offres de la partie patronale.

La recommandation du comité exécutif, si elle doit avoir lieu, doit être faite aussi avec objectivité.

LA CONSEILLÈRE OU LE CONSEILLER À LA MOBILISATION

Celui-ci doit, avant le vote de refus ou d'acceptation des dernières offres patronales, prendre la parole à l'assemblée.

Il indiquera aux membres présents, avec texte à l'appui, les règlements du Fonds de défense professionnelle.

Il expliquera ce que veut dire une grève. Il s'abstiendra de faire des promesses qu'il ne pourra tenir quant à la durée de la grève et aux facilités excessives de régler les problèmes financiers. Cela fait, il répondra aux questions des membres.

LE VOTE

Ce vote doit se tenir au scrutin secret. Cela est obligatoire pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s'exprimer librement et en toute confiance.

La présidente ou le président du vote, élu par l'assemblée, verra à nommer un certain nombre de scrutatrices et scrutateurs choisis à même l'assistance et acceptés par l'assemblée. Il fera nommer une ou un secrétaire du vote, par l'assemblée, qui aura pour fonction, à même les listes des membres du syndicat, d'identifier chacune des personnes qui viendra chercher son bulletin de vote. Il verra à faire installer un ou des isoloirs pour que la personne qui vote puisse secrètement prendre sa décision.

Il aura à expliquer le bulletin de vote, ce que signifie l'acceptation ou le refus des offres patronales.

Il donnera des indications au tableau, si cela est possible.

Le vote débute, chaque membre s'identifie auprès de la ou du secrétaire du vote qui lui remet son bulletin, se dirige vers l'isoloir, vote et remet son bulletin dans la boîte à scrutin, sous l'œil des scrutateurs. Dès que la présidente ou le président annonce que le vote est terminé, les scrutateurs procèdent au comptage des bulletins devant l'assemblée. Le résultat sera remis au président, qui en fera l'annonce à l'assemblée du syndicat.

Il est bien entendu que ce résultat sera transmis à la dernière partie de l'assemblée, si celle-ci doit se faire en deux parties, soit une pour les travailleuses et les travailleurs de l'équipe de jour, et l'autre pour l'équipe de nuit.

LA MAJORITÉ

La majorité pour ou contre la grève signifie la majorité absolue des membres présents à cette assemblée, à moins qu'il en soit autrement prévu dans la constitution du syndicat.

TAUX DU PER CAPITA AU FDP

(En application de l'article 2.01)

Depuis le 1^{er} mars 1996, le montant du *per capita* à la caisse du Fonds de défense professionnelle est de 0,225 pour cent du salaire mensuel régulier moyen des cotisantes et des cotisants du syndicat.

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

(Procès-verbal de la réunion du conseil confédéral de juin 1996 – page 19, qui a disposé des résolutions référencées par le 58^e Congrès de la CSN).

DATE DE LA FIN D'UN CONFLIT EN CAS DE FAILLITE (En application de l'article 14)

En application de l'article 14, la date de la faillite est considérée comme étant la date de la fin de la grève ou du lock-out.

La date de la faillite est, selon le cas :

- la date du dépôt de la cession au séquestre officiel ;
- la date de l'acceptation par le tribunal de la faillite, à la suite de la requête d'un créancier ;
- la date de l'assemblée des créanciers refusant une proposition concordataire à la suite de l'annonce d'une telle proposition ;
- la date de la vente si le syndic a continué les activités en attendant d'y procéder.

Dans le cas d'une poursuite des activités par le syndic, le certificat d'accréditation étant maintenu temporairement, il est probable que les parties aient déjà convenu de mettre fin au conflit pour permettre la continuation temporaire des activités.

(Procès-verbal du bureau confédéral des 8 et 9 septembre 1994)

QUANTUM DES PRESTATIONS DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

(EN APPLICATION DE L'ARTICLE 18.01)

À compter de la 8^e journée et jusqu'à la fin du conflit, les prestations hebdomadaires sont de :

- 261 \$ à compter du 11 juin 2017 ;
- 268 \$ à compter du 1^{er} mars 2018 ;
- 275 \$ à compter du 1^{er} mars 2019.

AJUSTEMENT DES PRESTATIONS DANS LE CAS D'UN EXCÉDENT DE LA RÉSERVE

Si l'on constate un surplus au budget du Fonds de défense professionnelle lors du dépôt des états financiers des douze premiers mois d'exercice, le conseil confédéral étudie l'opportunité d'utiliser le surplus de la façon suivante :

50 % affecté à la réserve ;

50 % affecté à l'augmentation des prestations de grève, répartie au prorata selon chaque niveau des prestations. *(Procès-verbal du conseil confédéral des 4 et 5 octobre 1994 auquel le congrès de mai 1994 a référencé les propositions dont il n'a pas disposé.)*

MODÈLE DE RÈGLEMENTS SUGGÉRÉS AUX SYNDICATS CONCERNANT LA PARTICIPATION DES MEMBRES AUX ACTIVITÉS DE LA GRÈVE OU DU LOCK-OUT

(En application des articles 16 et 19)

Note : les articles 1 à 8 sont obligatoires et le syndicat peut y ajouter d'autres règlements, si nécessaire.

Attendu que la décision de faire la grève est une décision collective ;

Attendu la nécessité de la solidarité et de l'unité de tous les membres ;

Attendu que tous les membres du syndicat sont directement impliqués et intéressés aux objectifs pour lesquels il y a conflit ;

Attendu que notre participation doit être basée sur la justice et l'équité ;

Attendu l'obligation pour le syndicat de se conformer aux statuts et règlements du FDP édictés par les congrès généraux de notre mouvement ;

IL EST PROPOSÉ PAR :

APPUYÉ PAR :

ET RÉSOLU que l'assemblée générale de notre syndicat ...[nom]... se donne les règlements de participation à la grève qui suivent :

1. Tous les membres doivent s'enregistrer sur la fiche prévue à cette fin dans les sept jours qui suivent le déclenchement de la grève.
2. Tous les membres doivent s'inscrire à une équipe de piquetage ou être membre d'un comité de grève.
3. Chaque membre est tenu de faire son piquetage selon l'horaire établi par le comité responsable ou de participer aux travaux des comités selon le cas.
4. Tous les membres sont tenus d'assister à l'assemblée hebdomadaire d'information.
5. Le syndicat verra à organiser des sessions de formation syndicale auxquelles les membres sont tenus d'assister. De telles sessions de formation tiendront lieu de piquetage pendant cette journée.
6. Tout membre qui refuse de se conformer aux règlements de participation ne pourra bénéficier des prestations de grève allouées par le FDP.
7. Chaque membre du syndicat doit recevoir une copie écrite des présents règlements.

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

8. Aucune consommation d'alcool ou de drogue illégale ne sera tolérée sur la ligne de piquetage ou au local syndical.

Note : Le syndicat doit faire parvenir la copie de son règlement de participation à l'Administration du FDP, 1601, avenue De Lorimier, Montréal H2K 4M5 pour avoir droit aux prestations. (Articles 16 et 19).

QUANTUM DES ALLOCATIONS AUX SYNDICATS POUR LES DÉPENSES DE GRÈVE

(En application de l'article 23.02)

À compter du 19 mai 2008, les allocations hebdomadaires pour les dépenses de grève sont les suivantes :

- 25 membres ou moins : 200 \$;
- 26 à 50 membres : 400 \$;
- 51 à 250 membres : 400 \$ + 4 \$ par membre entre le 51^e et le 250^e membre ;
- 251 à 500 membres : 1200 \$ + 3 \$ par membre entre le 251^e membre et le 500^e membre ;
- 501 membres et plus : 1 950 \$ + 2 \$ par membre à partir du 501^e membre.

SOUTIEN COLLECTIF AUX SYNDICATS EN CAS DE FERMETURE OU DE FAILLITE D'ÉTABLISSEMENT

(En application de l'article 23.06)

BUT

Le but de cette réglementation est d'aider le syndicat concerné à empêcher une fermeture totale annoncée comme définitive et d'aider le syndicat à défendre les droits des syndiqué-es touchés par cette fermeture d'établissement ou par une faillite en vue du maintien de leur droit au travail (recyclage, comité de reclassement, etc.).

ADMISSIBILITÉ

Les syndicats sont admissibles à compter de l'annonce d'une fermeture complète ou d'une faillite, jusqu'à épuisement des sommes autorisées ou avant, lorsqu'il y a cessation des efforts collectifs de lutte.

Dans les jours qui suivent la transmission de l'avis à la CSN par le syndicat, préalablement au versement du soutien collectif, une évaluation est faite des moyens à prendre pour contrer la fermeture annoncée et défendre les droits des syndiqué-es. Sont associés à cette évaluation, des représentants et des représentantes des services généraux pertinents, de la fédération concernée, la

conseillère ou le conseiller nommé au dossier, s'il y a lieu, ainsi que le comité exécutif du syndicat ou ses représentants, avec la participation d'un représentant du conseil central concerné. Une copie du rapport d'évaluation des moyens à prendre est envoyée au trésorier qui est responsable du FDP et qui autorise le soutien à fournir par la CSN au syndicat concerné dans le cadre de cette réglementation.

FIXATION DES COÛTS MAXIMAUX DE CAMPAGNE

Depuis le 29 mai 1994, les allocations globales sont, au maximum, les suivantes :

- pour un syndicat de 50 membres ou moins : 4 130 \$;
- pour un syndicat de 51 à 250 membres : 4 130 \$ + 88 \$ par membre entre le 51^e et le 250^e membre ;
- pour un syndicat de plus de 250 membres : 21 730 \$ + 35 \$ par membre à partir du 251^e membre.

RÉPARTITION DES ALLOCATIONS

Le montant des allocations et la fréquence de leur versement au syndicat sont déterminés sur présentation d'un budget détaillé décrivant les étapes de sa campagne, au préalable autorisé par le comité exécutif de la CSN ou la personne autorisée qui le représente ; les allocations sont versées sur présentation de pièces justificatives et ne doivent être utilisées qu'à ces fins.

CONTRÔLE

Aux fins d'application du présent règlement, l'effectif du syndicat ou, selon le cas, de l'unité de négociation concernée est calculé sur le nombre de cotisants du dernier mois payé avant l'annonce de la fermeture ou de la faillite.

Les articles 23.03 et 23.08 du FDP s'appliquent au présent règlement.

(Procès-verbaux du congrès de 1978, page 351, du bureau confédéral, septembre 1978, page 4, des congrès de 1990, 1992 et 1994).

QUANTUM DES PRESTATIONS DE CONGÉDIEMENT OU DE SUSPENSION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

(En application de l'article 27.01)

Les prestations hebdomadaires pour les personnes suspendues, congédiées ou victimes de représailles pour activité syndicale sont de :

Statuts et règlements du Fonds de défense professionnelle de la CSN

- 261 \$ à compter du 11 juin 2017 ;
- 268 \$ à compter du 1er mars 2018 ;
- 275 \$ à compter du 1er mars 2019.

PRESTATIONS DE CONGÉDIEMENT OU DE SUSPENSION POUR ACTIVITÉ SYNDICALE LORS D'UNE REQUÊTE EN 45 C. T.

Lorsque l'ensemble des activités couvertes par le certificat d'accréditation a été confié à un tiers et qu'il y a lutte syndicale en vue d'éviter la disparition de l'accréditation pour le motif que celle-ci a été obtenue à l'origine auprès du propriétaire de l'entreprise et qu'en conséquence, une requête à cet effet a été déposée en vertu de l'article 45 du Code du travail :

- que cette lutte donne lieu à des congédiements ou à des suspensions pour activité syndicale ;
- que des plaintes en vertu de l'article 15 du Code du travail sont déposées à l'encontre de ces congédiements ou suspensions ;
- que sont respectées les autres dispositions prévalant lors de l'organisation d'un syndicat.

Des prestations de congédiement ou de suspension pour activité syndicale peuvent être versées. Ces prestations cesseront si la requête en 45 du Code du travail est rejetée. Si la requête est déclarée fondée, les prestations pourront continuer d'être versées jusqu'à la décision sur ces plaintes déposées en vertu de l'article 15 du Code du travail. (*Procès-verbal du bureau confédéral des 8 et 9 septembre 1994*)

PUBLICITÉ PRÉVENTIVE

(En application de l'article 31)

MODE DE FONCTIONNEMENT ADOPTÉ PAR LE BUREAU CONFÉDÉRAL DU 9 OCTOBRE 1980

Les demandes de fonds (budget) au FDP pour publicité préventive doivent contenir les informations suivantes et être soumises par écrit à la représentante ou le représentant du comité exécutif (le membre du comité exécutif responsable) :

- a) le nom du syndicat et la date d'échéance de la convention ;
- b) le plan de publicité, propagande ou information :

1. les objectifs recherchés ;
 2. le type de publicité (tract, journal, brochure, radio, TV, presse, etc.) ;
 3. un résumé du contenu ;
 4. à qui est destinée l'information (aux membres, au public) ;
 5. l'ordre d'intérêt (local, régional, général) ;
- c) un budget détaillé du coût estimé ;
 - d) l'autorisation écrite de la fédération du plan ainsi que du montant ;
 - e) la mention, s'il y a lieu, de la participation du Service de l'information.

Une copie de la demande et du plan doit être envoyée à la fédération concernée.

Si le programme est autorisé, il est essentiel de produire les pièces justificatives originales pour obtenir le remboursement.

Périodiquement, la CSN fournit aux fédérations un rapport progressif des dépenses de publicité dite préventive (reproduction du grand livre ou autres). Les fédérations désignent un membre du comité exécutif, une coordonnatrice ou un coordonnateur, une directrice ou un directeur de service pour autoriser les demandes, dans le but d'assurer :

- une meilleure coordination ;
- une meilleure information sur les demandes ;
- un meilleur contrôle sur la compilation des dépenses.

ASSISTANCE SPÉCIALE AU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

(En application de l'article 32)

Le budget prévoit un montant pour l'appui aux négociations dans le secteur public, incluant un montant pour la publicité préventive selon l'article 31.

Ce montant doit s'inscrire à l'intérieur des fonctions du FDP (article 1), mais ne doit pas priver les syndicats des secteurs concernés de tous les droits et avantages du FDP tels qu'ils existent pour tous les autres syndicats.

Ce montant ne doit pas être utilisé pour le fonctionnement des structures politiques de décision (assemblée générale d'un syndicat, bureau ou conseil fédéral).

ANNEXE 2 : HISTORIQUE DE NOTRE NÉGOCIATION

Tournée des cégeps du Québec par le comité de négo et mob à la session d'hiver 2019

[Info-Négo no 1 : Cahier de demandes, la parole est aux profs, 31 mai 2019](#)

[Cahier de négociation sectorielle – Dépôt syndical \(DS-1\) du 28 octobre 2019](#)

[Cahier de négociation de table centrale, Dépôt syndical du 30 octobre 2019](#)

[Info-Négo no 2 : dépôts simultanés, 23 août 2019](#)

[Info-Négo no 3 : dépôt de notre cahier de négociation, 11 novembre 2019](#)

[Info-Négo no 4 : Analyse du dépôt patronal, 14 janvier 2020](#)

Consultation et adoption des demandes par vagues à la session à la session d'hiver 2020

[Crise liée à la Covid-19 : documents divers sur le site de la FNEEQ](#)

Demande de suspension des négociations [par la FNEEQ](#) et [par la CSN](#), le 23 mars 2020

[Info-Négo no 5 : État de la situation à notre table de négociation, 11 mai 2020](#)

[Info-Négo no 6 : La priorisation des demandes sectorielles, 28 mai 2020](#)

[Demandes et mandats paritaires, dépôt syndical \(DS-3\), du 29 mai 2020](#)

[Info-Négo no 7 : Une négociation qui progresse... mais en manque de ressources !, 6 juillet 2020](#)

[Contre proposition de la CSN, 28 août 2020](#)

[Info-Négo no 8 : Notre négo, notre force collective !, 17 septembre 2020](#)

18 septembre : retour à la table de négociation sectorielle

NÉGOCIATION 2020



FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC

1601 AVENUE DE LORIMIER
MONTRÉAL QC H2K 4M5
514 598-2241 | 1 877 312-2241

WWW.FNEEQ.QC.CA | FACEBOOK.COM/FNEEQCSN | TWITTER.COM/FNEEQCS