

Alliance des syndicats des professeures
et des professeurs de cégep – ASPPC

Rencontres
21, 22, 23
et 30 avril 2015
5, 7, 13, 15
et 20 mai 2015

Négociation 2015

22 mai 2015

Quand la négociation commencera-t-elle vraiment?

Pour la poursuite de la négociation, une fois que le tour des cahiers des demandes syndicales et patronales est terminé, les parties discutent de la manière dont se déroulera la suite de la négociation. Le 24 avril, lors d'une instance de l'ASPPC, le comité de négociation reçoit le mandat d'adopter un « mode exploratoire », comme le propose la partie patronale. C'est donc sous cette forme que se poursuivent les discussions, mais non sans quelques difficultés.

Demandes patronales

Comme le dépôt patronal est très large et qu'il ne fait état que de grands thèmes, et puisque les parties ont convenu qu'aucune nouvelle demande ne serait incluse au terme du tour des cahiers des demandes, la partie syndicale répertorie dans un document les demandes patronales telles qu'elles ont été présentées plus précisément lors de ce premier tour des cahiers. Le 23 avril, la partie syndicale dépose ce document à la partie patronale afin de lui offrir la possibilité d'y apporter des ajustements si elle juge que des éléments y sont incorrectement énoncés ou si elle juge qu'il y manque des demandes. La partie patronale refuse de se prononcer sur ce document, sans pour autant en produire un elle-même : elle explique qu'elle prône une approche par problématique — même si certaines demandes patronales sont présentées sans pour autant qu'on y précise une problématique! —, alors que la partie syndicale souhaite des demandes précises. Le CPNC indique de plus que la stratégie de communication de la partie syndicale avec ses membres ne la regarde pas. La partie syndicale juge donc qu'elle peut

transmettre le document tel quel aux syndicats locaux, ce qui est maintenant chose faite.

Ralentissement du rythme de la négociation

En dépit de notre volonté de négocier, et en dépit du nombre important de rencontres de négociation qui ont lieu, nous constatons rapidement que le sens du verbe « négocier » prend une connotation différente pour la partie patronale et que l'exercice de négociation comme tel en est freiné. En effet, l'approche « par problématique » se résume pour la partie patronale à poser des questions de clarification sur nos demandes, ce qu'elle avait le loisir de faire lors du premier tour de présentation des demandes, et elle fait preuve d'une imagination sans borne en la matière. Pourtant, elle ne se commet sur aucun sujet et il est impossible de discuter et de convenir de solutions communes sur les sujets abordés. En dépit du fait que nous déplorons cette façon de faire qui ne permet pas de trouver de terrains d'entente et qui ralentit considérablement la négociation, nous apportons les éléments de réponse demandés.

Rapport de table

La contrepartie est cependant décevante et nous comprenons vite qu'il est vain d'attendre autant de précisions de la part de la partie patronale par rapport aux questions de clarifications que nous leur posons. À titre d'exemple, alors que nous lui demandons les raisons pour lesquelles elle s'oppose à nos demandes relatives à l'autonomie professionnelle, elle se limite à un argumentaire qui se décline en variations sur un même thème: ainsi, selon la partie patronale, ces demandes « restreindraient les prérogatives patronales », « affecteraient le pouvoir décisionnel du collègue » ou « auraient une incidence sur la gestion ».

Constatant que la partie patronale campe sur ses positions et que les « discussions » se bornent à ces échanges stériles, nous l'interrogeons sur sa volonté réelle de négocier. Le CPNC, sans déroger de sa ligne directrice, répond qu'il a clairement signifié au début de la négociation que ses demandes visaient à dégager une plus grande marge de manœuvre patronale, notamment pour répondre au besoin de suivre l'évolution de la « baisse de clientèle ». Nous rappelons alors au CPNC que le b.a.-ba de la négociation suppose un certain nombre de concessions, sans quoi aucun gain ne peut être possible pour les parties.

Les sujets qui font l'objet de demandes de clarification sont les suivants :

- l'autonomie professionnelle;
- la recherche;
- les modes d'enseignement;
- la formation à distance et le téléenseignement;
- la disponibilité et le cadre horaire (y compris pour le CQFA);
- les activités internationales;
- l'embauche et la mise sous contrat;
- les congés;
- le double emploi;
- la suppléance;
- les disparités régionales;
- les mesures disciplinaires;
- la retraite graduelle;
- la conciliation famille-travail-études;
- l'ancienneté et la reconnaissance de l'expérience;
- la demande FEC-7;
- la reconnaissance d'équivalence de cours (REC);
- la formation continue.

Retenue du protocole de libération par le CPNC

Le 30 avril, nous demandons à la partie patronale ce qu'il en est du protocole de libération qui établit notamment les modalités selon lesquelles les membres du comité de négociation sont libérés et qui stipule que les parties conviennent ensemble du moment des vacances. La partie syndicale ne comprend pas que ce protocole n'est pas encore signé alors que les deux fédérations qui composent l'ASPPC en ont accepté la dernière version proposée par la partie patronale. Celle-ci répond qu'elle nous reviendra sur la question.

Au cours des trois rencontres suivantes, toujours sur le même sujet, la partie patronale répond que le protocole est en cours de validation, même si la coordination du CPNC a indiqué à nos responsables politiques qu'il serait prêt dans la semaine du 11 mai. Or, le vendredi 15 mai, la partie patronale indique que le protocole est toujours en cours de validation. Ce blocage de la partie patronale, outre l'irritation inutile qu'il provoque, a pour effet concret d'empêcher que notre période de vacances puisse être convenue : s'il s'agit d'une stratégie de négociation, elle est pour le moins douteuse.

Vers la médiation

Le Front commun fera bientôt une demande de médiation coordonnée pour les membres qui le composent, dans la perspective d'acquiescer le droit de grève dès l'automne. Étant donné l'état actuel des échanges que nous avons à la table sectorielle, nous comptons profiter de la médiation comme un levier pour obtenir des échanges plus fructueux avec la partie patronale et pour faire avancer davantage la négociation toujours dans l'optique de parvenir à un règlement satisfaisant pour les parties.