

L'EXPRESSO

SPÉCIAL NÉGO !

NOTRE RAPPORT DE FORCE

Le syndicalisme n'est plus ce qu'il était au temps du militantisme faisant suite à la Deuxième Guerre mondiale dans les années 1940-1960, ni au temps de la syndicalisation des ouvrier·ère·s de métier (1900-1940), durant lequel se sont organisé·e·s les salarié·e·s de la grande industrie manufacturière.

Le syndicalisme n'est plus non plus ce qu'il était dans les années 1960, où l'on a vu se former un regroupement massif des employé·e·s des services publics et parapublics, contribuant à faire doubler les effectifs syndicaux au Québec au début des années 1980. Et même si le mouvement syndical s'est affaibli depuis le début des années 1980 et que les syndicats sont souvent placés sur la défensive ou occupés à protéger des acquis, le Québec reste l'endroit le plus syndiqué en Amérique du Nord (données pour 2019 : 39,3 % au Québec; 26,5 % en Ontario; 29,1 % dans le reste du Canada; 11,6 % aux États-Unis¹).

En 2021, à quoi servent les syndicats? Encore et toujours à donner aux travailleuses et aux travailleurs un rapport de force. Si nous restons isolé·e·s, nous nous plaçons à la merci des employeurs et en compétition avec les autres travailleurs et travailleuses. La loi de la jungle, autrement dit. Ensemble, uni·e·s, nous nous donnons le droit, le poids et la force de négocier. Ce droit, y compris celui de faire la grève, a été gagné de haute lutte par les employé·e·s du secteur public et reconnu en 1964-1965 par l'adoption du Code du Travail².

Malgré ce qu'en pensent certain·e·s, et même s'il n'est plus le même, s'il a évolué, notre rapport de force est toujours présent et nous nous devons de l'exprimer et de l'exercer. Plus que jamais, il est temps de nous faire entendre pour obtenir une entente de principe à la hauteur de nos besoins et de continuer de montrer au gouvernement que nous sommes prêt·e·s à nous battre pour des objectifs identifiés collectivement.

Dans la négociation actuelle, qui se vit dans un contexte exceptionnel, en pleine pandémie, on a vu une intensification de la mobilisation depuis janvier, ainsi qu'une émergence de nouveaux moyens de pression plus innovateurs les uns que les autres.

Les dernières semaines nous ont montré que nos efforts et l'escalade des moyens d'action collectifs qui sont montés d'un cran n'étaient pas vains. L'effervescence sur le terrain se fait sentir et le gouvernement commence à se montrer préoccupé par ce mouvement qui se construit. Le dépôt d'une contre-proposition patronale (bien que non satisfaisante !) le 30 mars, lors d'une rencontre proposée d'urgence la veille d'une première journée de grève de la CSQ et qui s'est tenue la veille de manifestations conjointes annoncées à travers la province pour souligner le triste anniversaire de l'échéance de notre convention collective est un bon exemple du rapport de force qui s'installe.

Pour améliorer nos conditions de travail et nos salaires, il est impératif de maintenir la pression, mais aussi de continuer à l'intensifier. La conjoncture de la négociation évaluée par la CSN l'amène à demander à l'ensemble de ses syndicats affiliés d'obtenir un mandat de grève. Notre centrale syndicale estime en effet qu'une menace d'une grève des travailleuses et des travailleurs du secteur public de la CSN, une grève qui pourrait toucher tous les réseaux, est de nature à inquiéter réellement le gouvernement.

La grève demeure à ce jour l'ultime moyen d'exprimer notre rapport de force. Sommes-nous prêt·e·s à l'exercer ?

¹ Labrosse, A. (2020) « La présence syndicale au Québec et au Canada en 2019 », Direction de l'information sur le travail, Gouvernement du Québec. Repéré à l'adresse : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/2019.pdf

² Rouillard, J. (2014) « Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois », Droits et libertés, Vol. 33, no 2. Repéré à l'adresse : <https://liguedesdroits.ca/les-jalons-de-lhistoire-du-syndicalisme-quebecois/>

NOTRE DON POUR L'EXPLICATION EN ACTES

Nous l'avons toutes et tous maintes fois constaté : notre profession et les conditions de son exercice sont souvent bien mal connus par nos concitoyennes et concitoyens, aussi proches de nous soient ces personnes. Leur appui à nos revendications ne viendra que si l'information qui leur est transmise est juste et, dans cet effort d'éducation populaire, nous avons un rôle à jouer. Voici donc quelques saynètes dont vous inspirer lors de votre prochain apéro virtuel avec votre famille ou vos ami·e·s.



J'aimerais ça, moi aussi, travailler juste une quinzaine d'heures par semaine.

Oh là là, tu ne connais pas de prof, manifestement. Je t'explique : la prestation de cours est loin d'être le seul aspect de la tâche des profs. Il y a aussi la préparation des cours, l'accompagnement des étudiant·e·s, la correction, la participation aux comités et aux assemblées départementales, et aux activités organisées lors des journées pédagogiques. En plus, plusieurs profs, parce que l'éducation et le bien-être des jeunes leur tiennent à cœur, s'engagent dans différents comités et instances de leur cégep, souvent bénévolement et sans allègement de leur tâche enseignante.

Avec tes deux mois de vacances, tu ne me feras certainement pas brailler.

Tu savais que mes paies de vacances, c'est moi qui les fournis ? Elles sont constituées d'une partie de mon salaire qui est réservée pour les deux mois d'été. Tu me connais bien et tu me vois aller depuis longtemps, tu sais à quel point je ne compte pas mes heures, ni les soirs, ni les fins de semaine; pourtant, je suis payé pour trente-deux heures et demie par semaine seulement, et pour l'extra que je fais, je ne peux pas me faire payer. Encore moins à temps et demi ou double! Alors mes vacances, que je ne peux prendre à aucun autre moment, c'est aussi une forme de rattrapage.

Les fonctionnaires, c'est gras dur, hein.

Pas au provincial, en tout cas. Ce serait même plutôt le contraire. Tiens, si la vérité t'importe, tu liras ça : <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/les-employes-du-secteur-public-quebecois-des-privileges>

Entre toi et moi, « journée pédagogique », c'est un autre mot pour « congé », non ?

Non, absolument pas : lors de ces journées, les profs participent à des activités de perfectionnement disciplinaire ou pédagogique, ou tiennent des rencontres pour améliorer l'enseignement dispensé par leurs départements.

Ça doit me coûter cher en impôts, vos salaires.

Ça dépend comment tu prends les choses : si tu devais payer les frais d'école privée pour tes enfants, leur éducation te coûterait bien plus cher que ce qu'elle t'en coûte là. En plus, les profs aussi paient des impôts sur leurs salaires. La plupart le font avec plaisir, parce que c'est avec cet argent que les services publics sont financés, que les gens du Québec peuvent s'éduquer et se faire soigner sans pour cela devoir se saigner aux quatre veines.

PORTRAITS DES DEMANDES DE LA NÉGO

Toujours dans le but de vous aider à trouver les mots lors d'une prochaine rencontre familiale virtuelle, mais aussi afin de vous sensibiliser et de rendre les demandes concrètes, nous avons depuis quelques semaines demandé à des collègues de concocter des témoignages sur différents enjeux du [cahier de négociation sectorielle](#).

LA PRÉCARITÉ. Pas de permanence, pas de titre !

Par Magali Riva, professeure au Département de français et de littérature

**Les bandes dessinées sont signées par Yves Bégin, professeur au Département d'histoire*

Un... deux... trois... quatre... cinq... six... sept... huit... neuf... dix... onze... ans de précarité, ça use, ça use... Le statut d'emploi précaire, qui est le lot de près de 40 % des profs du réseau, a de graves conséquences sur l'équilibre et sur la qualité de vie. Elle mène à des situations proprement absurdes, à des tâches délirantes, à de l'épuisement. Il faut faciliter l'accès à la permanence et mettre en œuvre des moyens pour que la période de précarité des profs soit moins difficile et moins anxiogène.

L'INVALIDITÉ PARTIELLE. Quand la fin se joue en 104 semaines...

Par Amélie Therrien, professeure au Département d'éducation physique

Dans la réflexion sur les moyens de favoriser une vie professionnelle équilibrée, il est souvent question de conciliation travail-famille et de congés parentaux. Parmi les améliorations sur le plan de l'organisation du travail, des ajustements doivent aussi être apportés aux dispositions concernant l'invalidité. Parce qu'une convention collective permettant l'invalidité partielle répondrait aux besoins de certain·e·s membres du corps enseignant !

LES RESSOURCES ET LE FINANCEMENT. Les défis de l'enseignement clinique

Par Valérie Martin, professeure au Département de soins infirmiers

La notion d'enseignement clinique ne nous est pas nécessairement familière, même si c'est une partie intégrante et importante de la tâche de nos camarades de Soins infirmiers. En enseignement clinique, la prof est aussi l'infirmière des patient·e·s suivi·e·s par ses étudiant·e·s, avec toutes les responsabilités, notamment celles qui sont prescrites par l'ordre professionnel, qui viennent avec ce statut. Un tel niveau d'engagement doit être reconnu.

L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE. Quand la lutte contre la désinformation fait face à la montée du clientélisme en éducation

Par Karine Aeschlimann, professeure au Département de physique

La reconnaissance de notre autonomie professionnelle, c'est ce qui permet, notamment, que ce sont les départements, considérés comme des regroupements de spécialistes disciplinaires, qui déterminent quelles sont les connaissances, les approches, les méthodes et les outils dont la maîtrise déterminera le succès de la formation des étudiant·e·s.

Sans cette autonomie professionnelle, nous ne pourrions pas aussi bien pallier les effets désastreux de la vision marchande et clientéliste de l'éducation en luttant contre l'atomisation et la détérioration de la culture, ou combattre les préjugés et la désinformation.

LES RESSOURCES EESH, importantes pour les profs, parce qu'elles le sont pour les étudiant·e·s

Par Marc-Olivier Beauchamp, professeur au Département d'éducation physique, et Jonathan Bezeau, ancien étudiant au Collège Montmorency en technologie de l'architecture

La présence de plus en plus importante dans nos classes des étudiant·e·s en situation de handicap ou avec des besoins particuliers (EESH-EBP) occasionne un alourdissement de la tâche enseignante. Deux revendications majeures se côtoient dans le cahier de négociation sectorielle afin d'améliorer de façon durable et concrète les conditions d'enseignement et d'apprentissage:

- Notre rôle essentiel et nos responsabilités auprès de cette population étudiante doivent être précisés.
- Des moyens doivent être mis en place pour assurer un niveau de ressources suffisant et pour pérenniser celles-ci.

Continuez à nous suivre, d'autres témoignages viendront dans les prochaines semaines !

LE POINT SUR LA NÉGOCIATION

Cela fait plus d'une année que notre convention collective est échu.
Voici un résumé de l'état des négociations à la table sectorielle et à la table centrale.

TABLE SECTORIELLE

Instance où le comité de négociation et de stratégie de la FNEEQ négocie les conditions de travail des professeur·e·s de cégep : liberté académique, précarisation, alourdissement de la tâche, encadrement...

Le Comité patronal de négociation des cégeps (CPNC) montre de l'ouverture au sujet...

- De la création de postes sur les cours multidisciplinaires et complémentaires (C'est déjà le cas dans certains cégeps...);
- Du droit au désistement sans conséquences sur le lien d'emploi jusqu'à un mois avant le début des cours (Notre entente locale est déjà plus généreuse!);
- Du fractionnement en demi-journées des jours de congé de maladie (Ce que nous faisons depuis des années à Mom!);
- De l'extension de la portée des dispositions concernant la conciliation famille travail aux parents et proches aidants (Comme le prévoit déjà la loi sur les normes du travail!);
- De l'écriture inclusive de certaines clauses de la convention collective (À coût zéro! En 2021, franchement...);
- De la consultation des syndicats lors de partenariats inter-établissements (Ce qui est déjà en partie balisé par la convention collective actuelle...).

Le CPNC avait accepté, sous réserve que l'entente de principe soit adoptée par les Assemblées générales, de permettre aux personnes non permanentes qui remplissent certains critères d'avoir accès aux congés à traitement différé. Puis le CPNC est revenu sur sa parole, prétextant que le Conseil du trésor aurait refusé cet engagement. Après une telle volte-face, il est logique de nous demander si nos vis-à-vis ont les mandats nécessaires pour négocier.

Les négociations stagnent toujours, notamment au sujet...

- De la rémunération équitable des enseignantes et enseignants à la formation continue;
- De l'ajout de clauses pour protéger les libertés d'expression, d'opinion et académique des professeur·e·s;
- De l'inscription dans la convention collective de l'appartenance des professeur·e·s de cégep à l'enseignement supérieur;
- De la reconnaissance de l'alourdissement de la tâche enseignante engendrée notamment par l'encadrement des étudiantes et des étudiants en situation de handicap;
- De l'injection de ressources supplémentaires pour régler certains problèmes des techniques en santé;
- De la révision à la baisse de la CI requise pour la reconnaissance du temps complet;
- De la mise sur pied de comités nationaux de programmes;
- De la reconnaissance du principe suivant : « [Q]ue seuls les enseignantes et les enseignants ont la responsabilité de l'ensemble des activités d'enseignement qui contribuent à la diplomation » et de la nécessité de « baliser les différentes activités d'enseignement relatives à la reconnaissance des acquis et des compétences. »

TABLE CENTRALE

Instance où les quatre fédérations qui constituent l'alliance CSN négocient. On y négocie principalement les salaires, les dispositions du RREGOP, les droits parentaux et les conditions de travail, notamment la rétention, l'épuisement lié au travail, etc. On y défend aussi l'équité salariale pour les personnes chargées de cours.

L'[Info-Négo n° 16](#) présente la contre-proposition du Conseil du trésor déposée à la table centrale le 31 mars dernier et la réaction de la CSN à celle-ci, notamment en ce qui a trait aux paramètres salariaux :

Les paramètres salariaux restent identiques à ceux de la dernière offre, soit 1,75% en 2020, 1,75% en 2021 et 1,5% en 2022, et la partie patronale choisit plutôt d'apporter des bonifications mineures aux montants forfaitaires de la première et de la deuxième année, alors que nous avons clairement exprimé que des mesures éphémères comme celles-ci ne permettent pas d'attirer et de retenir les travailleuses et les travailleurs dans les réseaux. Rappelons que les montants forfaitaires ne sont pas récurrents et qu'ils ne sont pas inclus dans le calcul de notre rente de retraite. L'autre nouveauté de ce dépôt quant aux paramètres salariaux est la mise en place, pour la durée de la convention collective, d'un mécanisme plafonné de protection du pouvoir d'achat qui permet d'ajouter au plus 1%, si l'inflation dépasse 5% sur la période de trois ans. Le Conseil du trésor essaie de nous vendre ce mécanisme comme un gain significatif, alors que, si l'inflation dépassait 6% sur trois ans, ce serait encore l'appauvrissement pour les travailleuses et les travailleurs des services publics. De plus, le gouvernement lie ce mécanisme à la croissance économique, ce qui ajoute une contrainte de plus à son déclenchement.

* *
*

Pour plus d'informations sur l'histoire de cette négociation, vous pouvez consulter les documents disponibles sur le [site du SEECM](#).

FONDS DE GRÈVE (SEECM) ET FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE (CSN) : DE PRÉCIEUX OUTILS EN TEMPS DE NÉGOCIATION

Le saviez-vous? En payant vos cotisations syndicales, vous contribuez au maintien du Fonds de grève de votre syndicat local (SEECM) et au Fonds de défense professionnelle de la CSN, deux ressources essentielles pour maintenir le rapport de force des travailleurs et travailleuses lors de conflits de travail.

Depuis ses débuts, le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Cégep Montmorency (SEECM) s'est constitué un **Fonds de grève** afin d'aider ses membres à amoindrir les pertes salariales découlant de l'exercice de cet ultime moyen de pression. Ainsi, lors de la dernière négociation de notre convention collective, plus de 100 000 \$ issus du Fonds de grève ont été versés aux professeur·e·s qui ont participé au piquetage ou aux manifestations durant les quatre jours de grève. Lorsqu'un mandat de grève est adopté, c'est l'Assemblée générale qui détermine le montant des indemnités à verser ainsi que les conditions à remplir pour y avoir droit.

Le **Fonds de défense professionnelle** (FDP) de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a été mis sur pied il y a près de 70 ans. Il a été créé notamment dans le but de soutenir financièrement les travailleurs et travailleuses lors de conflits (grèves ou lock-outs).

Lors du 66^e Congrès de la CSN qui s'est tenu en janvier dernier, les statuts et règlements encadrant le FDP ont été modifiés afin de faciliter l'accessibilité pour les travailleurs et travailleuses aux prestations de grève. Ainsi, une personne est désormais admissible au versement d'une première prestation hebdomadaire après le troisième jour ouvrable de conflit — plutôt qu'au huitième jour, comme c'était le cas auparavant. De plus, dorénavant, le fait d'occuper un autre emploi au moment du déclenchement d'un conflit n'est plus un obstacle à l'obtention d'une prestation.

Puisque les fonds qu'ils et elles ont collectivement accumulés au fil du temps pourront leur servir à compenser une partie des pertes financières encourues lors de l'exercice de la grève, les professeur·e·s de Cégep ont les moyens d'accroître leur rapport de force et de faire monter la pression sur le gouvernement, qui doit maintenant prouver concrètement que l'importance qu'il dit accorder à l'éducation n'est pas qu'un mot creux.

DATES IMPORTANTES À VENIR

Assemblées générales (AG), les mardis
(entre midi et 14h15) :

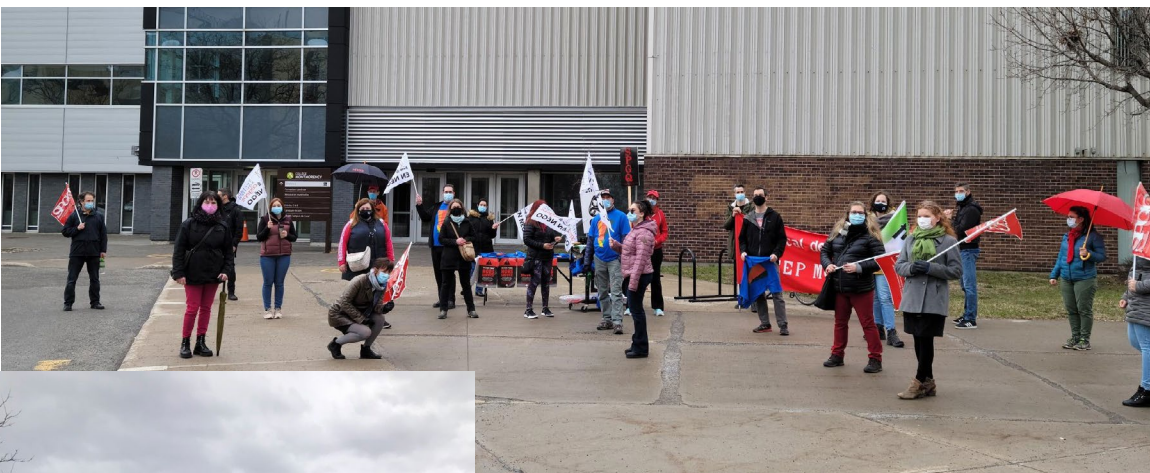
- ◇ 20 avril - MANDAT DE GRÈVE
- ◇ 27 avril
- ◇ 18 mai
- ◇ 8 juin (*au besoin*)

Veillez noter que la NÉGO pourrait, bien malgré nous, forcer l'ajout de nouvelles dates en cours de route.

CRT : 29 avril

CÉ : 26 mai

Regroupement cégep : 15 et 16 avril



Il est important de souligner, en toute solidarité, que si cette négociation a fait ses priorités de la recherche de gains pour les plus bas salarié·e·s et de l'obtention de salaires équitables pour tou·te·s les travailleuses et les travailleurs, elle vise aussi à améliorer les conditions de travail de toutes les personnes qui œuvrent dans les services publics. Cela fait des années que les gouvernements désinvestissent, imposent des mesures d'austérité et tentent de privatiser nos services publics. Cela fait maintenant plus d'une année que nous travaillons sans contrat de travail. Le gouvernement refuse de négocier de bonne foi les conventions collectives de plus de 120 000 travailleuses et travailleurs du secteur public. Il est temps d'agir !