

# EN AVANT POUR LA NÉGO

Que négocie-t-on?

Qui négocie?

Comment négocie-t-on?

Quel est mon rôle dans la négociation?

.

## Introduction

La négociation en vue du renouvellement du contrat de travail représente très certainement l'un des temps forts de la vie syndicale. Pour prendre des décisions éclairées lorsque vient le temps de définir les demandes syndicales ou d'élaborer une stratégie, ou encore pour appliquer les moyens de pression appropriés afin d'accélérer le processus de négociation, nous devons bien en comprendre les grandes étapes.

Aux yeux de plusieurs, l'univers singulier de la négociation apparaît trop souvent inaccessible ou nébuleux.

Il faut dire qu'au premier abord, l'environnement législatif qui la régit, les nombreux acteurs qui s'y affairent ou encore le jargon qui y a cours sont peu engageants. Pour dire le moindre, ce n'est pas toujours facile de s'y retrouver!

L'objectif de cette formation est de vous initier à la négociation, pour que vous en compreniez les mécanismes généraux et le déroulement. Mais, au-delà de tout, nous souhaitons vous inviter à participer activement à la vie de votre syndicat et à prendre pleinement le contrôle de votre négociation.

### Que négocie-t-on?

La période de la négociation est un temps fort de la vie d'une organisation syndicale. Avec la négociation viennent, bien sûr, l'espoir de régler bon nombre de problèmes auxquels nous faisons face et, bien entendu, l'espoir d'améliorer nos conditions de travail et les conditions d'enseignement au collégial. Au cours de la période de négociation, la participation directe des enseignantes et enseignants à la vie syndicale est plus que jamais essentielle. Ce n'est que par l'enrichissement de nos solidarités et par nos actions collectives que nous pouvons atteindre nos objectifs de négociation.

### Mais, au juste, qu'est-ce qu'on négocie?

De prime abord, la question peut apparaître farfelue! Elle est en réalité d'un indéniable à-propos. La négociation a pour objet le renouvellement du contrat de travail ou, si on préfère, de la convention collective. D'abord et avant tout, la convention collective est un contrat; elle lie donc deux parties - la partie syndicale et la partie patronale. Ce contrat reflète les compromis et les ententes intervenus entre les parties au terme du processus de négociation.



## Donc, la convention collective:

1. C'est la source officielle des droits que les salariées et salariés peuvent invoquer. Elle contient les règles que les parties doivent appliquer. En conséquence, elle limite l'arbitraire et le droit de gérance de l'employeur.

Par exemple, la convention collective reconnaît aux enseignantes et enseignants le droit à certains types de congés (de maladie, de perfectionnement, sans solde), Plusieurs articles du chapitre 5 du contrat de travail édictent les conditions requises pour se prévaloir de ces congés. Ce faisant, ils fixent des limites au droit de gérance de la partie patronale. Autrement dit, la partie patronale ne peut refuser l'accès à ces congés sous de faux prétextes.

2. C'est aussi un outil de gestion. Outre les droits, elle définit des procédures pour des cas susceptibles de se produire dans l'organisation et la prestation du travail. Elle peut aussi servir d'instrument de planification. Par exemple, la convention collective précise la procédure que doit suivre l'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du Programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT), c'est-à-dire qu'elle ou il doit en faire la demande par écrit au plus tard le 15 mai pour une participation à la session d'automne, et au plus tard le 15 novembre pour une participation à la session d'hiver. Quant à la planification, le meilleur exemple est le « Calendrier des dates à surveiller » publié par le SEECST au début de chaque année scolaire sur la base de la convention collective.
3. Enfin, c'est également un instrument de pouvoir pour le syndicat, qui, par la formulation de griefs, peut obliger l'employeur à respecter les droits reconnus ou à convenir de règles de fonctionnement adéquates. Il est superflu de donner un exemple pour illustrer cette situation. La plupart des syndicats formulent des griefs, de manière plus ou moins fréquente, afin de dénoncer des infractions aux règles de la convention collective. Certains de ces griefs sont plaidés devant les tribunaux d'arbitrage, d'autres aboutissent à un règlement dont conviennent les parties. De la même façon, par une interprétation stricte et étroite de la lettre du contrat de travail, l'employeur peut utiliser la convention collective pour établir un rapport de force avec les enseignantes et enseignants.



## **Voici quelques exemples d'objets de négociation**

- Les échelles de traitement (échelles de salaire) : annexe VI-1;
- La disponibilité des enseignantes et enseignants: article 8-8.00;
- Le département: clauses 4-1.00 ;
- L'offre générale de services: clause 5-1.11 ;

**D'autres réalités du travail des enseignantes et enseignants ne trouvent pas leur source dans le contrat de travail, mais dans des lois, des règlements ou des directives. Ces composantes ne sont donc pas des objets de négociation.**

- Par exemple, c'est l'article 17 de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel qui institue la commission des études, à laquelle participe le corps professoral, et qui en définit les fonctions et les objets. C'est l'article 16 de cette même loi qui oblige les collèges à élaborer un plan de réussite, «lequel constitue une planification particulière en vue de l'amélioration de la réussite des étudiants»
- Le Règlement sur le régime des études collégiales (RREC) crée aussi des obligations et des activités. C'est ce règlement qui établit le nombre de jours consacrés aux cours et à l'évaluation pour chaque session (art. 18). C'est aussi le RREC qui exige que chaque enseignante ou enseignant remette un plan détaillé (de cours) au début de chaque session (art. 20). C'est également ce règlement qui oblige les collèges à se doter d'une politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), dont découlent d'autres obligations (art. 25).
- Le Régime budgétaire et financier des cégeps est édicté par ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS). Ce régime définit l'enveloppe budgétaire globale, « FABES », où le «E» englobe notre rémunération. Les règles de ce régime établissent le niveau d'embauche qu'un cégep doit effectuer pour une année donnée. Ce règlement indique que le calcul du niveau d'embauche des enseignantes et enseignants « repose sur la relation observée entre le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué aux cégeps durant une période de référence et le nombre de périodes/étudiants/semaine (pes) réalisées dans chaque composante de formation, dans chacun des programmes d'études et dans certains cour



## **Doit-on tout recommencer à chaque négociation?**

Certainement pas! Selon le Code du travail, les dispositions négociées entre les parties continuent à s'appliquer intégralement à l'expiration de la convention collective et pendant la durée de la négociation d'une nouvelle entente. Dans les faits, la négociation consiste à revoir certains aspects du contrat de travail. De manière générale, les fondements de la convention collective ne font pas l'objet de modifications systématiques à toutes les négociations. Par exemple, la formule de la charge individuelle (CI), introduite en 1980, n'a pratiquement pas été revue depuis.

## **La négociation se déroule selon certaines règles prévues par le législateur**

Le Code du travail oblige les parties à négocier de bonne foi une seule convention collective pour tous les membres d'une accréditation syndicale. De même, le syndicat est le seul représentant autorisé à parler au nom de ses membres.

Dans les secteurs public et parapublic, dont font partie les cégeps, le cadre légal de la négociation est établi par la loi 37. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de vous présenter dans ce document certaines dispositions de cette loi.

D'autres lois ont aussi une nature impérative, de telle sorte que les parties ne sauraient convenir d'ententes allant à leur encontre; elles ont donc une incidence directe sur nos conditions de travail. C'est le cas de la Charte des droits et libertés de la personne, de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, de la Loi sur l'équité salariale et, bien entendu, du Code du travail.

## **Le droit à la libre négociation.**

Comme nous l'a rappelé le décret de décembre 2005 (loi 43), le droit à la libre négociation, un droit durement acquis, est vulnérable et peut aisément être confisqué par l'État, qui est à la fois négociateur et législateur. D'ailleurs, comme nous le verrons, l'État québécois a régulièrement eu recours à la législation ou à un décret, en lieu et place de la négociation, dans ses relations avec les employées et employés des secteurs public et parapublic.

Un bref retour sur l'histoire du mouvement ouvrier nous informe que, jusqu'en 1872, la loi interdit la création de syndicats. Face à des pressions de plus en plus grandes, le premier ministre canadien de l'époque, John A. Macdonald, fait adopter, le 14 juin 1872, la Loi sur les syndicats et légalise ainsi la création de syndicats ouvriers. Toutefois, la syndicalisation des travailleurs se fait lentement et bute sur plusieurs écueils.

En 1936, des institutrices rurales du village de Clermont (Charlevoix) mettent sur pied, à l'initiative de Laure Gaudreault, le premier syndicat de l'enseignement au Québec. D'autres emboîtent rapidement le pas et, en 1940, les premières conventions collectives sont signées à Jonquière et à Port-Alfred.



En 1967, les enseignantes et enseignants de ces nouvelles institutions d'enseignement supérieur que sont les cégeps forment de nouveaux syndicats. Les premières conventions collectives sont négociées localement et lient directement le Collège à ses enseignantes et enseignants. Avec l'expansion du réseau des cégeps, les fédérations syndicales prennent le relais et deviennent, en 1969, les agents négociateurs pour leurs syndicats affiliés.

### L'évolution des conventions collectives des enseignantes U et enseignants du collégial

<b>1969 :</b>	Signature de la première convention nationale; norme 1/15 (un enseignant financé pour 15 étudiants); permanence lors du troisième contrat annuel.
<b>1972 :</b>	Introduction du chef de département avec libération et prime.
<b>1976 :</b>	Protection salariale des enseignantes et enseignants mis en disponibilité (MED), avec relocalisation par région; formule de calcul de la tâche individuelle maximale (TIM), avec investissement en conséquence; création du fonds provincial de perfectionnement.
<b>1980 :</b>	Remplacement de la TIM par la charge individuelle (CI); ajout de ressources pour la coordination de stages; relocalisation des MED par zone.
<b>1982-1983(décret)</b>	Réduction des ressources par la diminution des paramètres de la CI; coupes salariales de 20 % plus perte d'une année d'ancienneté; non-indexation des rentes de retraite, avec augmentation de la part de la contribution des employées et employés.
<b>1987 :</b>	Reconnaissance d'un lien d'emploi après deux ans pour les enseignantes et enseignants non permanents.
<b>1990 :</b>	Ajout de ressources pour l'enseignement (407 ETC pour l'ensemble du réseau).
<b>1993 : (décret)</b>	Réduction salariale de 1%
<b>1995 :</b>	Compressions dans les salaires et dans l'enseignement.
<b>1997 :</b>	Compressions dans les salaires et dans l'enseignement en échange d'un programme de mise à la retraite (pour l'atteinte du déficit zéro par le gouvernement provincial)
<b>2000 :</b>	Négociation de la fin des coupes salariales de 1997; ajout limité de ressources; apparition d'une priorité sur poste pour les enseignantes et enseignants non permanents ayant dix ans d'ancienneté; institution du Programme volontaire de réduction du temps de travail (PVRTT); demi-indexation du régime de retraite.
<b>2005 : (décret)</b>	Diminution de la sécurité d'emploi avec le déplacement obligatoire, à l'échelle de la province, des MED d'un programme fermé; intégration des autorisations provisoires dans les conventions collectives.
<b>2010 :</b>	Ajout de ressources pour l'enseignement (403 ETC pour l'ensemble du réseau) principalement pour les petites cohortes, l'encadrement et le coefficient HP.





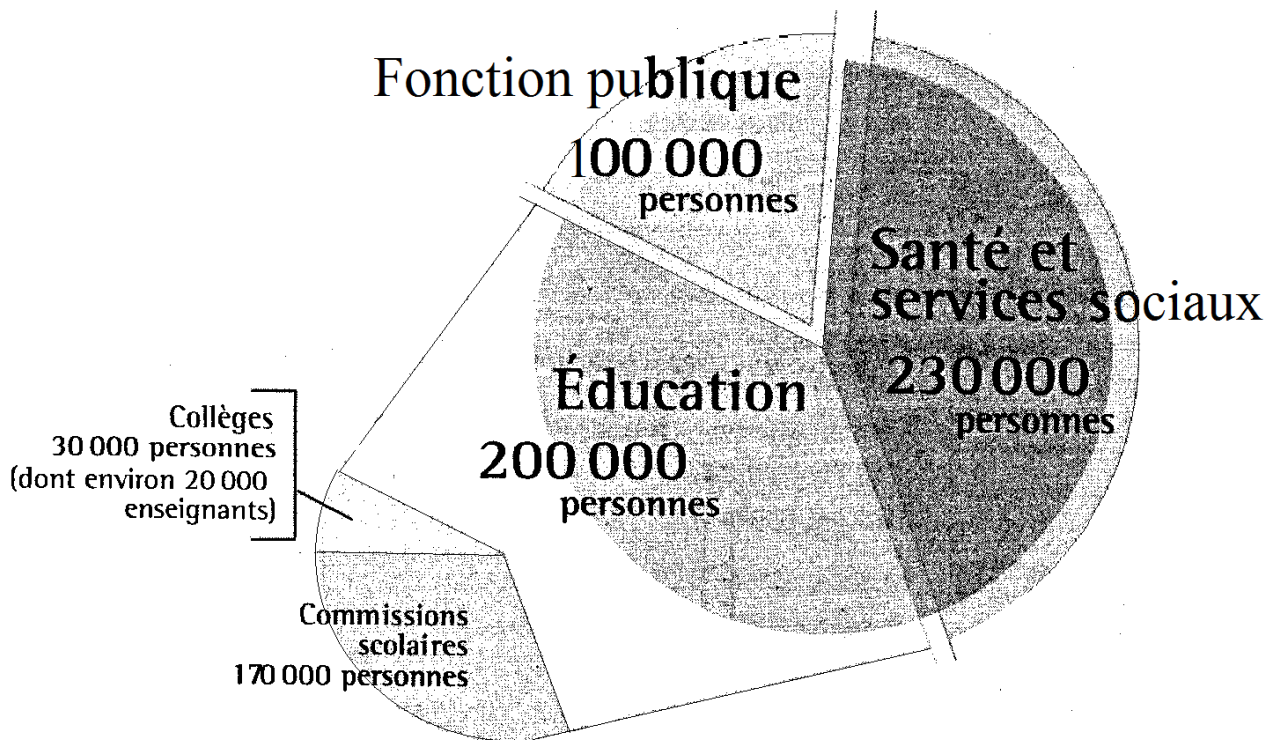
## Qui négocie?

### Les acteurs de la négociation au Québec

D'un côté, l'État.

De l'autre, un demi-million de syndiquées et de syndiqués:

- Plus de 200 000 personnes dans le secteur de l'éducation, soit plus de 170 000 dans les commissions scolaires et plus de 30 000 au collégial (dont environ 20 000 enseignantes et enseignants);
- Environ 230 000 personnes dans le secteur de la santé et des services sociaux;
- Un peu moins de 100 000 personnes dans la fonction publique.



### Les acteurs syndicaux

Dans le secteur public, comme c'est parfois le cas dans le secteur privé, les syndicats locaux sont souvent regroupés en fédérations, elles-mêmes parfois regroupées à l'intérieur de centrales. Il existe quatre centrales syndicales au Québec : la FTQ (la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec), la CSN (la Confédération des syndicats nationaux), la CSQ (la Centrale des syndicats du Québec) et la CSD (la Centrale des syndicats démocratiques).



Depuis peu, il y a également un nouveau joueur : le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), qui regroupe plusieurs organisations, comme la CSQ, la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ, anciennement la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Il y a enfin les fédérations syndicales indépendantes, comme la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ).

Les syndicats d'enseignantes et enseignants du réseau collégial sont regroupés à l'intérieur de la FEC (CSQ) ou de la FNEEQ (CSN). Chacune de ces fédérations négocie les conditions de travail de ses membres, à une table de négociation distincte, avec le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC), qui regroupe les représentants du MELS et de la Fédération des cégeps.

### **Les acteurs patronaux**

C'est le Secrétariat du Conseil du trésor qui est responsable de la négociation des conditions salariales pour l'ensemble des groupes syndicaux des secteurs public et parapublic et qui coordonne l'ensemble des négociations collectives.

Dans le secteur public (par exemple, les agences gouvernementales et les différents ministères), le comité patronal est formé de représentantes et représentants des ministères concernés.

Dans le secteur parapublic, par exemple les hôpitaux et les commissions scolaires, le ministère concerné est associé à des représentantes et représentants de la partie patronale locale par l'entremise d'un comité patronal, qui a pour fonction de négocier l'ensemble de la convention collective, sauf pour les sujets qui doivent être négociés localement.

Pour les enseignantes et enseignants des cégeps, trois principaux acteurs patronaux jouent un rôle dans la négociation d'une convention collective : le Secrétariat du le Conseil du trésor, le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport ainsi que la Fédération des cégeps.

Enfin, les sujets à être négociés localement, en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et para public (la loi 37), sont discutés à une table de négociation où les porte-parole de la Fédération des cégeps, qui regroupe les directions de collège, représentent la partie patronale, et ceux de la FEC, la partie syndicale.





## Comment négocie-t-on?

### La table de négociation sectorielle

#### **FEC et CPNC**

##### **Objets de négociation :**

Les clauses sectorielles des conventions collectives (sécurité d'emploi, organisation du travail, congés, etc.)

### La table de négociation intersectorielle

#### **FEC et Conseil du trésor**

##### **Objets de négociation :**

- Salaires;
- Retraite;
- Droits parentaux
- Disparités régionales

Pour les organisations syndicales qui ont choisi de le faire (généralement la FTQ, la CSN et la CSQ), ces pourparlers ont lieu dans un forum appelé «table centrale».

### La table de négociation locale

#### **FEC et Fédération des cégeps**

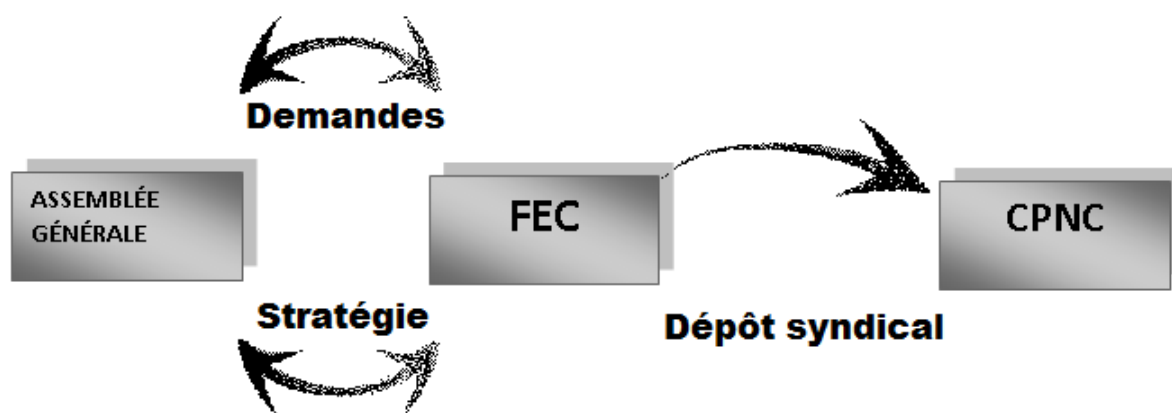
##### **Objets de négociation :**

Les objets relevant de la négociation locale en vertu de la loi 37.

L'annexe A de cette loi énumère les matières qui doivent être agréées par les parties à l'échelle locale. Il ne faut pas confondre ici la table de négociation locale, qui implique la fédération syndicale et la Fédération des cégeps, avec les ententes locales, qu'un syndicat affilié peut conclure avec la direction d'un collège par l'entremise du comité des relations de travail (RCS). Dans la convention collective, on reconnaît les matières qui relèvent de la négociation locale par un en-tête en caractères gras qui renvoie à la loi 37. Parmi ces matières, on trouve le département, la disponibilité et les vacances.



## L'élaboration des demandes syndicales



Loi 37: Le dépôt syndical doit se faire au plus tard 150 jours avant l'expiration de la convention collective.

L'élaboration des demandes syndicales suppose une série d'allers-retours entre la FEC et ses membres, réunis en assemblées générales,

Généralement, le processus conduisant à l'adoption du cahier de demandes syndical s'amorce avec les analyses que prépare l'équipe de négociation. Ces analyses portent sur:

- Le contexte de la négociation (situation économique, sociale et politique);
- Le rapport de force;
- Les besoins et les attentes des membres ainsi que les améliorations à apporter à la convention collective.

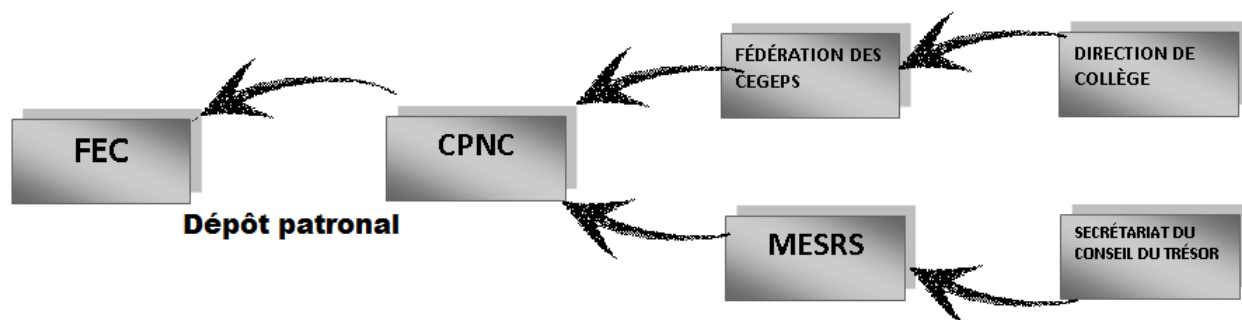
Pour qu'une demande soit intégrée au cahier, elle doit d'abord être présentée, débattue puis adoptée par l'assemblée générale d'un syndicat affilié. Les demandes sont alors acheminées à l'assemblée fédérative de la FEC, où l'ensemble des déléguées et délégués des syndicats affiliés doivent débattre de la pertinence des propositions et choisir celles qui seront retenues. Le cahier de demandes de la FEC ainsi constitué est ensuite soumis aux assemblées générales.

Une fois accepté par les assemblées générales, il devient officiellement celui de la fédération.

Le comité de négociation peut alors procéder au «dépôt syndical» auprès du Comité patronal de négociation des collègues (CPNC).



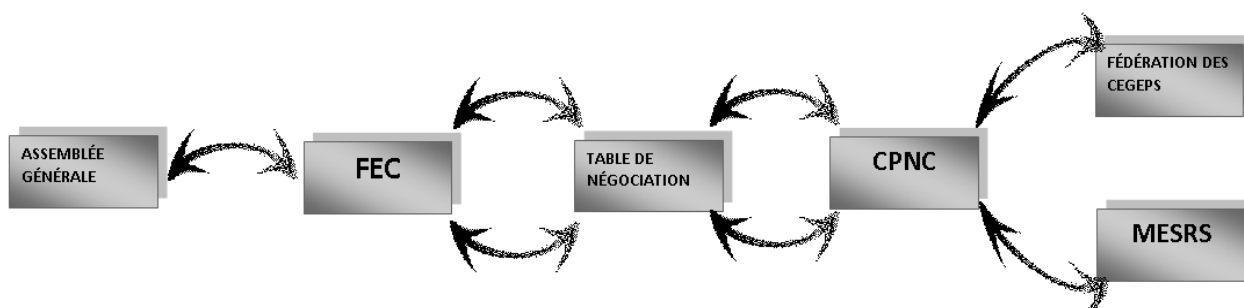
## ... et des demandes patronales



Loi 37: Le dépôt patronal doit se faire au plus tard 60 jours après le dépôt syndical.

L'époque où le CPNC présentait des « offres patronales » est bien révolue ... du moins pour le moment! En fait, tout comme la partie syndicale, la partie patronale élabore ses revendications à partir des analyses et des priorités dégagées par le Secrétariat du Conseil du trésor, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS) et la Fédération des cégeps. Ce processus obéit à des règles distinctes de celles de la démocratie syndicale et se conclut par la présentation du « dépôt patronal ».

## À la table de négociation



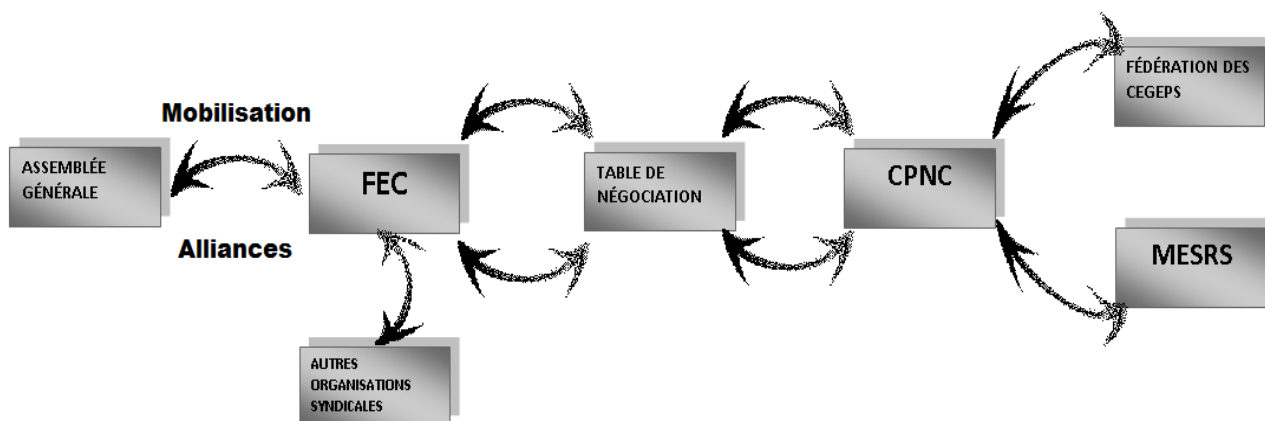
À la table de négociation, les équipes de la partie syndicale et de la partie patronale discutent les matières mises en jeu par leurs dépôts respectifs. Généralement, on commence par les matières les moins litigieuses et qui n'ont pas d'incidence financière majeure. Les matières les plus importantes, qui correspondent aux grands enjeux de la négociation, font l'objet de longues discussions. Le règlement de ces questions correspond habituellement à la conclusion de la négociation.

Tout au long du processus, l'équipe de négociation rend compte de l'avancement des travaux. Elle reçoit ses mandats du conseil de négociation de la FEC ou directement de l'assemblée fédérative. Si, en raison de circonstances exceptionnelles, les demandes



syndicales doivent être modifiées substantiellement, la FEC doit obligatoirement consulter les assemblées générales.

### Une négociation efficace implique un rapport de force!



Et le rapport de force, pour les travailleuses et travailleurs syndiqués, se traduit d'abord et avant tout par leur capacité à exercer des moyens de pression pour appuyer leurs revendications.

Les divers moyens de pression vont des plus légers aux plus lourds :

Manifester;

Refuser de faire des activités qui ne sont pas exigées par la convention collective;

Réaliser des arrêts de travail.

Le plan d'action comprenant les moyens de pression est soumis aux assemblées générales des syndicats affiliés, qui en débattent, le modifient, au besoin, et l'adoptent.

**Toutefois, l'adoption de moyens de pression lourds, comme la grève, est soumise à un cheminement particulier :**

La loi 37 et le code du travail du Québec exigent une période de médiation entre les parties avant que la partie syndicale des secteurs public et parapublic acquière le droit de grève. Un manquement à ce processus rend tout arrêt de travail illégal et est passible de sanctions. Le code du travail exige aussi un avis préalable de sept jours avant l'exercice d'un arrêt de travail légal.

Lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail légal, doit-on reprendre les activités qui n'ont pas été réalisées pendant les journées de grève?

En raison du type de contrat qui lie les enseignantes et enseignants à leur employeur,



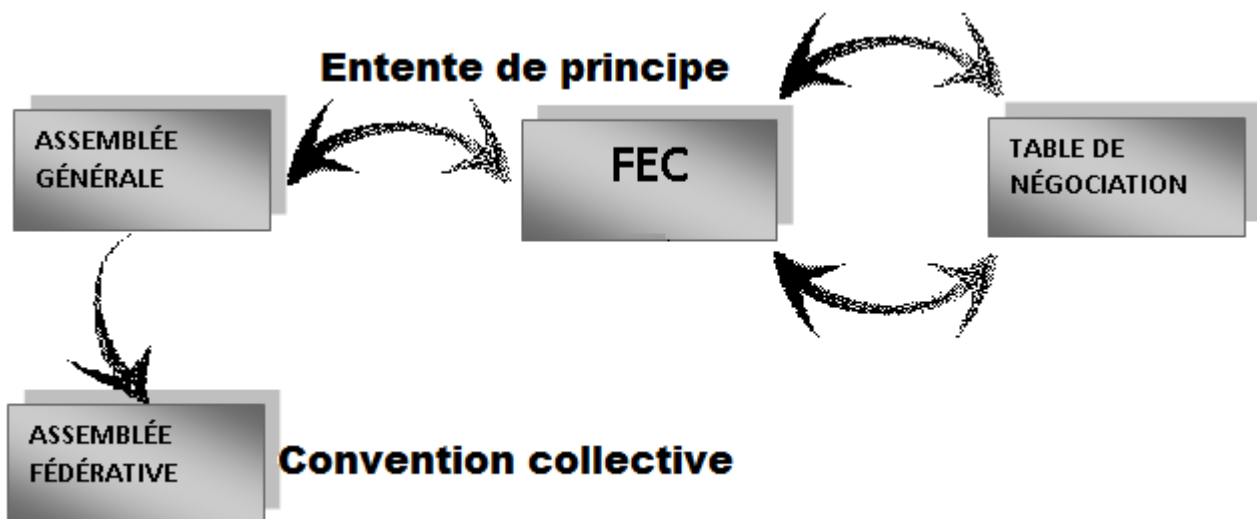
contrat qui prévoit une disponibilité de dix mois, les collègues peuvent exiger que les activités d'enseignement qui ont été annulées en raison d'une grève soient reprises à un autre moment à l'intérieur de cette période de disponibilité.

Au cours des dernières négociations, les collègues ont demandé aux enseignantes et enseignants la reprise des activités annulées pendant les jours de grève, sans la rémunérer, de sorte que l'arrêt de travail a été privé de son sens. Par contre, la Cour supérieure a confirmé en décembre 2008 un jugement qui ordonnait à un collège de rémunérer la reprise d'activités qui avaient été annulées par l'exercice légal du droit de grève.

### Et les alliances

Le rapport de force peut aussi se décupler au moyen d'alliances avec d'autres organisations syndicales. La FEC est toujours favorable aux rapprochements et à la mise sur pied d'alliances qui permettront une meilleure promotion des revendications de ses membres.

### Vers une entente



La période cruciale de la négociation survient lorsque la partie syndicale et la partie patronale, ayant réglé les sujets plus légers, discutent des demandes indispensables à un règlement. Cette période de négociation, familièrement appelée le « *crunch* de négociation », implique, pour l'équipe de négociation, d'incessants allers-retours entre la table de négociation et les délégations des syndicats membres de la fédération réunies en conseil de négociation. Lorsqu'une entente de principe intervient à la table de négociation, ce sont les représentantes et représentants des syndicats affiliés qui décident de son acceptation provisoire. Elle est ensuite soumise au suffrage dans les assemblées générales des syndicats affiliés.



Pour qu'une entente de principe soit adoptée par la fédération, il faut qu'elle obtienne la double majorité (une majorité de syndicats affiliés et une majorité de membres votants). Une fois l'entente de principe entérinée, les travaux en vue de la rédaction de la nouvelle convention collective s'amorcent. Le texte officiel doit ensuite être entériné par le conseil de négociation et par l'assemblée fédérative.



## **Mon rôle dans la négociation ...**

En raison de l'importance de la négociation pour la détermination de nos conditions de travail, du fonctionnement démocratique des organisations syndicales et de la nécessité d'exercer un rapport de force durant cette période cruciale, mon rôle dans la négociation est de ...

### **M'informer**

En lisant l'information en provenance de la FEC ou de mon syndicat local, et en consultant le site de la FEC.

### **Décider**

En assistant aux assemblées générales de mon syndicat, parce que c'est là que se prennent toutes les décisions. Ne pas y participer, c'est laisser les autres décider pour moi!

### **Agir**

En appuyant quotidiennement mon équipe de négo. Agir, ce n'est pas que faire la grève, c'est aussi exiger que l'on respecte mes droits.





## Liste des principaux sigles utilisés en négociation

Centrale des syndicats nationaux (CSN)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)

Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)

Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ)

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS).

Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)

