



NÉGOCIATION 2014-2015

**DÉFINITION ET ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION
CALENDRIER DES OPÉRATIONS**

INTRODUCTION

Pour une bonne partie de nos membres, et de certaines élues et élus des syndicats affiliés, le renouvellement de notre convention collective constitue une première expérience de négociation de nos conditions de travail. Une négociation est un processus complexe qui s'échelonne parfois sur plusieurs années. Encadré par la loi 37 (*Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*¹), le processus de négociation doit respecter une façon de faire et un calendrier précis.

Ainsi, afin que nous puissions toutes et tous nous y retrouver, nous vous présentons d'abord une définition de la négociation qui insiste sur l'organisation des parties syndicale et patronale, sur l'organisation des matières à négocier et sur le déroulement de la négociation. Nous insistons ensuite sur les rôles et les fonctions des différentes instances de la Fédération (Conseil général, Conseil fédéral, Bureau exécutif, Comité de négociation), sur l'importance des syndicats et des assemblées générales et sur le processus de prise de décision quant à l'adoption d'une nouvelle convention collective et d'un mandat de grève. Enfin, dans la dernière partie de ce document, nous présentons le calendrier des opérations, c'est-à-dire les différentes étapes que nous devons franchir pour conclure une entente avant la fin de la présente convention collective, soit le 31 mars 2015.

Même si nous n'en sommes qu'au début de ce processus de négociation, tout n'est pas à faire. En effet, la présente ronde de négociations s'appuie, entre autres, sur le bilan que nous avons fait de la négociation de 2009-2010 et sur les propositions que nous avons adoptées, et qui orientent la présente négociation, lors du Conseil général des 31 mai et 1^{er} juin 2012 à Orford².

¹ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.*

[http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=%2F%2FR_8_2%2FR8_2.htm]

² FEC-CSQ, *Bilan de la négociation sectorielle 2009-2010*, 33 pages. *Propositions relatives à la dernière ronde de négociations sectorielles.*

QU'EST-CE QU'UNE NÉGOCIATION?

Notre négociation constitue une partie d'un système de relations de travail qui est lui-même une composante d'un type de société précis, d'un contexte politique, social, économique, juridique et syndical déterminé en bonne partie par le gouvernement et, plus précisément, par le parti politique au pouvoir.

Le processus est encadré par la loi 37, *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, adoptée en 1985, qui complète le régime particulier de négociation applicable aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique. Cette loi prévoit l'organisation des parties, le mode de négociation et les matières négociables, d'une part, à l'échelle nationale et, d'autre part, à l'échelle locale ou régionale. De plus, la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux* balise l'exercice de la grève.

Plusieurs facteurs contribuent à la réussite d'une négociation. Ils sont variés, de niveaux différents et se situent à divers moments dans le processus de la négociation. Prenons le temps de les examiner en répondant aux questions identifiées : Qui? Quoi? Pourquoi? Quand?

L'information et le rapport de force jouent des rôles importants lors d'une négociation. Il est donc important de chercher à connaître les acteurs qui seront présents à la table des négociations, les collaborateurs non présents et les tiers, l'opinion publique ou la presse.

L'organisation des parties

La partie syndicale

En ce qui concerne notre Fédération, la négociation est portée par le Bureau exécutif, le Comité de négociation, le Conseil général, le Conseil fédéral et l'assemblée générale des syndicats affiliés. Les rôles et les pouvoirs de chacune de ces instances font l'objet d'une adoption au début du processus de la négociation.

La Fédération se concerta avec les diverses intervenantes et intervenants soit du secteur de l'éducation, du secteur collégial en CSQ ou en intersyndicale (regroupement des centrales syndicales). Divers comités sont mis en place en période de négociation afin d'assurer la meilleure coordination et concertation possible.

L'organisation de la partie patronale est moins connue et comme elle ne fera pas l'objet d'échanges dans nos instances, une présentation plus exhaustive vous en est faite.

La partie patronale

Lors de la dernière négociation, la partie patronale était composée d'un porte-parole, de deux représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et de deux représentants de la Fédération des cégeps. Cette association patronale, désignée « le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) », négocie avec chacune des fédérations syndicales d'enseignantes et d'enseignants : la FNEEQ et nous, la FEC.

Des comités patronaux existent pour le personnel professionnel et le personnel de soutien du collégial. Il en va de même pour chacun des secteurs public et parapublic.

En vertu de la loi 37, c'est le Conseil des ministres qui se trouve au sommet de la pyramide du cadre organisationnel des négociations. Son rôle principal est de baliser les négociations en définissant les orientations gouvernementales, ainsi que le cadre budgétaire des négociations. Il se prononce sur les grands enjeux des négociations afin d'orienter l'action de l'ensemble des acteurs du cadre organisationnel et de faciliter la cohérence des décisions prises à tous les niveaux par la suite.

Le Conseil du trésor a la responsabilité d'organiser et d'assurer le suivi des négociations dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de la fonction publique et des organismes gouvernementaux. Pour contrôler les coûts entraînés par les conditions de travail et s'assurer de la cohérence intersectorielle des négociations, il autorise les mandats de négociation des comités patronaux dans les matières qu'il juge d'intérêt gouvernemental.

Les ministres membres du Conseil du trésor doivent donc statuer sur les demandes de mandats. Celles-ci sont acheminées par les comités patronaux au Sous-secrétariat aux politiques de ressources humaines et aux relations de travail qui les analyse en fonction d'éléments de coordination générale avant de les soumettre au Conseil du trésor pour autorisation. Le Conseil du trésor est responsable de la négociation des salaires de l'ensemble des employés des trois secteurs.

Le gouvernement a le pouvoir de légiférer les conditions de travail, ce qu'il a fait à quelques reprises depuis 1970, notamment lors de la ronde de négociations en 2005.

L'organisation des matières

La loi 37 fixe les matières négociables à l'échelle nationale et à l'échelle locale (annexe A). Les matières dites nationales portent sur tout ce que contient la convention collective à l'exception des objets prévus à l'annexe A. Toutes les conditions de travail prévues par ces stipulations nationales continuent de s'appliquer, malgré leur expiration le 31 mars 2015, jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale sauf celles portant sur les salaires et les échelles de salaire qui sont d'une durée fixe.

Les matières à être négociées au niveau national se subdivisent en plusieurs paliers de négociation : commune, intersectorielle et sectorielle. Cette division fait l'objet d'ententes entre les diverses organisations syndicales impliquées et la partie patronale.

Par exemple, lors de la dernière négociation, les dossiers communs tels les salaires, les droits parentaux et le régime de retraite ont été négociés directement avec le Conseil du trésor par la CSQ en coordination avec le SISP (Secrétariat intersyndical des services publics) et les organisations du Front commun (CSN et FTQ). Nos revendications sur ces dossiers ont donc fait l'objet d'une harmonisation entre ces organisations.

C'est au niveau de notre table FEC, dite « sectorielle », que nous déposons nos demandes nationales autres que celles de nature commune.

Le déroulement d'une négociation

Chaque ronde de négociations a ses caractéristiques propres, il n'y a donc pas de « ronde normale » de négociations. Toutefois, dans toute recherche d'une entente de renouvellement de notre convention collective, il existe des étapes particulières.

Les étapes d'une négociation

- La préparation;
- Le « débroussaillage »;
- Le travail sur les dossiers moins prioritaires;
- Le travail sur les dossiers prioritaires;
- L'identification d'une zone de règlement;
- Le règlement;
- La finalisation;
- Le bilan.

Au moment jugé approprié par les instances, conformément à la loi, la négociation sera soumise à la médiation, passage obligé à l'obtention du droit de grève.

Phase de préparation (janvier 2013 à octobre 2014)

Cette phase comprend la cueillette de données, l'analyse, la consultation des membres, l'élaboration et le dépôt des demandes et la réception des offres patronales. Nous harmonisons également notre cadre stratégique et nos demandes avec les autres organisations syndicales, et ce, tant sur le plan sectoriel qu'intersectoriel. Plus précisément, nous procédons à :

- L'analyse de la conjoncture politique, économique, sociale, juridique, syndicale (alliances), etc. ;
- La réflexion sur les stratégies d'action, d'information et de mobilisation;
- La lecture du bilan de la ronde précédente;
- La constitution de l'équipe de négociation;
- L'analyse des problèmes vécus (CIFAC, Comité de la condition des femmes, conseiller et conseillère, etc.);
- L'étude des pistes de solution;
- Le choix des priorités;
- La consultation des membres;
- L'adoption des revendications;
- L'écriture des demandes;
- L'élaboration des dossiers d'argumentation;
- Le dépôt des demandes (fin octobre 2014);
- La réception des offres patronales (60 jours suivant le dépôt syndical).

Le choix des revendications est toujours un moment difficile. En effet, les demandes sont généralement toutes considérées comme importantes et prioritaires. Comme les compromis sont inévitables, c'est souvent ceux-ci qui font ressortir que les demandes n'ont pas toutes le même poids. C'est pourquoi la fixation des priorités doit être faite tôt.

D'autres opinions laissent entendre, d'une part, qu'une demande simple, bien expliquée ou sans coûts financier, humain ou organisationnel, est acceptée et, d'autre part, qu'une demande abandonnée est

une trahison envers les membres. Il est important de tenir compte de ces perceptions, car elles vont influencer le choix des membres et des instances lors des différentes étapes.

Le travail aux tables de négociation

Une première période de « débroussaillage » permet à chacune des parties de prendre la mesure de l'autre, de s'appropriier les demandes et de discuter des orientations. C'est une période de flottement.

Par la suite, la vraie négociation commence. Au cours des dernières négociations, le travail sur les dossiers moins prioritaires a permis de poser les fondements des priorités. C'est le moment où l'on commence à se décoller des textes de la demande pour discuter davantage sur le fond des problèmes soulevés.

C'est lors du travail sur les dossiers prioritaires qui suit que l'on débat des vraies questions. Les messages sont plus précis quant aux conditions d'un règlement et les compromis ont des conséquences plus importantes. Au cours de cette étape, les mandats sont plus serrés, un rapport de force est en construction, la négociation passe à un mode de confrontation. Les rapports aux instances et aux membres sont plus fréquents de même que les séances de négociation.

L'étape suivante est l'identification d'une zone de règlement. C'est le moment d'évaluer le prix d'un règlement par rapport au prix de l'absence de règlement. Il est donc important à cette étape de se recentrer sur les objectifs. La négociation est intensifiée avec plus de collaboration que de confrontation. La grève est plus probable et la qualité du rapport de force détermine le passage à l'étape suivante, soit le règlement. La direction politique est importante, on participe à des tournées, les instances subissent et mettent de la pression. La coordination doit être plus serrée et il faut tenir compte de notre vis-à-vis syndical (FNEEQ). Les positions vont se durcir jusqu'au règlement. Il sera important dans l'évaluation de celui-ci de ne pas le comparer aux demandes, car on ne peut jamais régler tous les problèmes au cours d'une seule négociation.

La finalisation

La dernière étape consiste à traduire en texte, avec la partie patronale, les éléments du règlement. Un bilan syndical est élaboré avec les membres et les instances visant à identifier les points forts, les points faibles de la négociation passée et à dégager des recommandations pour la prochaine.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, notre négociation se déroule dans un contexte politique, social, économique, juridique et syndical. Le cadre dans lequel elle se déroule impose des limites à notre action de négocier.

Le législateur, comme employeur, donne à la négociation un aspect politique qui est intimement lié à la conjoncture. Il établit ses priorités en relation avec :

- Le rôle qu'il entend jouer comme gouvernement et comme employeur;
- Ce qu'il perçoit comme nécessaire pour assurer la bonne marche du système et le maintien des valeurs qu'il veut que le système véhicule.

Ces éléments ont un effet direct sur le contenu des offres patronales.

À la FEC, le bilan de la négociation 2010 et les propositions adoptées lors du Conseil général des 31 mai et 1^{er} juin 2012 à Orford font partie intégrante de la conjoncture et peuvent guider notre comportement en négociation tant au plan de la stratégie qu'au moment de choisir les priorités qui serviront à établir le cadre de règlement. Il sera donc important dans les prochains mois d'identifier à la fois les éléments problématiques et ceux favorables de la conjoncture.

Une conjoncture favorable; le niveau, la qualité et la pertinence des demandes; la qualité et la force des dossiers d'argumentation; la justesse des évaluations; le respect et la confiance qu'inspirent les membres des équipes de négociation et des exécutifs; la bonne évaluation de la résistance de la partie patronale; la capacité de dialogue et d'écoute; l'à-propos des compromis; la perception quant à la volonté de régler; la connaissance des objectifs à atteindre; la détermination et la force de conviction ainsi que l'état de la mobilisation et de la bonne utilisation du rapport de force sont autant de facteurs pouvant contribuer à la réussite d'une négociation.

ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION

Les structures

Notre volonté de négocier des conditions de travail satisfaisantes pour l'ensemble de nos membres doit s'actualiser dans des moyens organisationnels efficaces et dans le respect de nos statuts et règlements qui ont été conçus dans une perspective de prise de décision démocratique garantissant le contrôle du déroulement de la négociation pour les assemblées générales et les instances.

La prise de décision et la coordination de la négociation se font à plusieurs niveaux selon les responsabilités et pouvoirs dévolus à chaque instance. Le Conseil général (CG) demeure l'instance qui porte la responsabilité du déroulement de la négociation. Le Conseil fédéral (CF) peut gérer les orientations prises en Conseil général et le Bureau exécutif (BE) coordonne les travaux en s'assurant du respect des instances et des orientations. Le Comité de négociation (CN) est responsable de l'élaboration de la revendication et de la négociation de la convention collective.

Il s'agit donc de nous doter d'un mode de coordination et de décision qui, sur une base de représentation proportionnelle, permet aux assemblées de jouer ce rôle de moteur de la négociation.

Le Conseil général (CG)

En ce qui concerne la négociation, les pouvoirs du CG sont les suivants (article 3.02 j-k-l) :

- Il est le seul responsable de tout le déroulement de la négociation. Il adopte le projet de convention. Il peut accepter les offres patronales. Il mène la négociation en coordination avec la Centrale et il peut la mener avec tout autre organisme dont les intérêts sont conformes aux siens. Il entérine le choix de la ou du porte-parole du CN;
- Il peut recommander l'adoption de la convention aux assemblées;
- Il a le pouvoir de déterminer les mécanismes appropriés et les instances habilitées à un contrôle plus souple de la négociation;
- Il peut adopter une entente de cartel (relatif des syndicats d'enseignantes et d'enseignants de cégep) et confier en tout ou en partie les attributions et pouvoirs prévus au paragraphe précédent.

Le CG est donc l'instance suprême où doivent se prendre, sur une base de représentation proportionnelle (article 3.01 b), les décisions qui doivent guider nos négociations. Il est à noter que le CG a le pouvoir de délégation en ce qui concerne ses propres pouvoirs et attributions.

Le Conseil fédéral (CF)

Le Conseil fédéral est une instance décisionnelle intermédiaire entre le Conseil général et le Bureau exécutif.

Plus spécifiquement, il voit à « l'opérationnalisation » et à la réalisation des décisions du Conseil général; dans ce cadre, il est le lieu privilégié de concertation et de coordination des activités de la Fédération et des syndicats affiliés. Il prend les décisions qui relèvent de la compétence de la Fédération.

Il fixe la date du Congrès statutaire. Il peut en tout temps convoquer un Conseil général régulier ou spécial et lui faire des recommandations. Ses procès-verbaux doivent être déposés au Conseil général.

Pour concrétiser ce rôle « d'opérationnalisation » et de réalisation des mandats du CG, mais aussi afin de nous doter d'une instance qui peut répondre rapidement aux situations qui peuvent survenir en négociation, il est proposé de lui reconnaître le mandat suivant :

En l'absence du CG, ou en cas d'urgence, le CF a les pouvoirs du CG en ce qui a trait au contenu de la négociation, la stratégie et la mobilisation, et ce, dans le respect des orientations données par le CG.

Comme le prévoient les statuts, le CF peut convoquer le CG. Il serait donc de sa responsabilité de décider s'il doit ou non se référer au CG.

Le Bureau exécutif (BE)

De façon générale, le BE coordonne le travail de la Fédération et exécute les décisions des instances. Dans cette perspective, et dans le contexte du déroulement de la négociation, il est proposé :

Que le BE :

- Soit responsable de l'interprétation et de l'exécution des mandats du CG et du CF;
- Soit responsable du bon fonctionnement du Comité de négociation (CN);
- Soumette aux instances et au CN toutes les recommandations qu'il juge utiles.

Le Comité de négociation (CN)

En ce qui concerne le CN, il est proposé ce qui suit :

Composition :

- Des enseignantes ou enseignants libérés et nommés par le CG;
- La présidente ou le président de la Fédération (article 6.05c).

Mandat :

Le Comité de négociation doit voir à négocier une convention collective dans le respect des mandats qui lui sont confiés par les membres et les instances de la Fédération.

Plus précisément, le Comité de négociation :

- Élabore le cahier de revendications et propose son appui comme ressource lors de la consultation;
- Prépare les séances de négociation par l'analyse des offres patronales, prépare l'argumentation syndicale, établit la stratégie de table, prépare des contre-propositions;
- Négocie et fait l'évaluation des séances;
- Voit à l'information régulière des syndicats et entretient un contact régulier avec les responsables locaux de la négociation;
- Peut faire toutes les recommandations qu'il juge utiles au CG, au CF et au BE;
- Soumet des rapports sur l'évolution de la négociation au CG, au CF et au BE;
- Se coordonne étroitement avec les autres tables CSQ et toute autre organisation déterminée par les instances;
- Remet un bilan final de la négociation.

La coordonnatrice ou le coordonnateur

Il est proposé que le CG nomme une coordonnatrice ou un coordonnateur de la négociation parmi les membres du CN dont le mandat sera de :

- Coordonner le travail du CN;
- Coordonner le déroulement de la négociation à la table conformément aux orientations, stratégies et décisions du CN;
- Assurer la coordination avec les autres groupes de la CSQ et ainsi qu'avec toute autre organisation déterminée par les instances.

La ou le responsable de l'action et de la mobilisation (RAM)

Il est proposé que le CG nomme une ou un RAM dont le mandat sera de :

- Coordonner l'organisation de l'action et de la mobilisation;
- Voir à mettre sur pied un réseau de RAM;
- Coordonner l'action et la mobilisation avec les autres groupes de la CSQ ainsi qu'avec toute autre organisation déterminée par les instances;
- Réaliser son mandat en collaboration avec le CN et le responsable de l'information de la Fédération.

Les syndicats

L'histoire le démontre, sans l'établissement et le maintien d'un rapport de force, les patrons ne sont pas enclins à modifier leur point de vue; il est alors indispensable que chaque syndicat se dote d'une organisation qui puisse informer régulièrement les membres, réagir très rapidement et maintenir une mobilisation efficace.

Il est donc proposé que chaque syndicat :

- Se nomme une ou un responsable de la négociation qui verra à coordonner l'ensemble des opérations nécessitées par la négociation;
- Se nomme une ou un responsable de l'information (AGI) et se donne une politique d'information des membres;
- Se nomme une ou un responsable de l'action et de la mobilisation (RAM).

De plus, il serait souhaitable que chacune de ces personnes s'entoure d'une équipe, l'ensemble de ces personnes formant l'organisation locale d'appui à la négociation.

Il est aussi à noter que les personnes responsables devraient occuper ces fonctions durant toute la période des négociations assurant ainsi une continuité dans le soutien à la négociation tant au niveau national qu'au niveau local.

Processus de prise de décision

Considérant que la responsabilité de l'élaboration du contenu de notre revendication et de l'adoption de l'éventuelle convention collective reposent sur les syndicats, nous devons nous doter en Fédération d'un mode de prise de décision nous permettant de dégager des orientations prises démocratiquement.

Il est proposé:

- Que suite au retour de consultation sur les demandes, toute nouvelle orientation majeure, n'ayant pas fait l'objet de cette consultation, soit soumise aux assemblées générales avant d'être intégrée aux demandes et déposée.

Adoption de la nouvelle convention collective (article 14.01)

La décision d'adopter ou non une nouvelle convention collective se prend :

- a) À la suite de la recommandation favorable du CG;
- b) À la double majorité, c'est-à-dire :
 - Quand plus de 50 % des syndicats affiliés en règle se prononcent pour la recommandation du Conseil général, chaque syndicat comptant pour un (1) vote;
 - Quand les résultats des votes obtenus à la suite d'assemblées générales des membres des syndicats affiliés font en sorte qu'il est considéré que plus de 50 % des membres se prononcent pour la recommandation du Conseil général;
 - Ceci se fait en compilant, pour chaque syndicat affilié, les votes « pour » et les votes « contre » exprimés et en appliquant ces pourcentages au total des membres déclarés dans le dernier état de l'effectif transmis à la CSQ ;
 - En cas d'égalité des syndicats (première majorité), c'est le nombre des votes comptabilisés aux fins de la deuxième majorité qui dispose de la décision.

Grève (article 14.02)

La décision d'exercer ou non un mandat de grève se prend :

- a) À la suite de la recommandation favorable du Conseil général ou du Conseil fédéral;
- b) À la double majorité, telle que prévue à l'article 14.01.

CALENDRIER DES OPÉRATIONS

Depuis le mois de janvier 2013, des discussions exploratoires ont déjà eu lieu au sein des différentes instances de la CSQ (Conseil exécutif de la CSQ, Conseil intersectoriel des négociations, Conseil général des négociations) sur le cadre stratégique et les orientations intersectorielles. De plus, des discussions sont aussi en cours avec les autres organisations syndicales afin de mettre en place une large coalition intersyndicale. Cet automne, la CSQ amorcera des discussions avec le Conseil du trésor sur l'organisation de la prochaine négociation, sur les libérations, l'échéancier et les attentes quant aux différents dépôts.

Sur le plan sectoriel, les propositions adoptées lors du Conseil général de la FEC des 31 mai et 1^{er} juin 2012 à la suite de l'analyse du bilan de la ronde de négociations de 2009-2010, ainsi que les travaux réalisés par le Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC) au cours des dernières années permettront de lancer la préparation de la prochaine ronde de négociations pour la FEC-CSQ.

Au cours des prochaines lignes, vous retrouverez les différentes phases du calendrier des opérations de la prochaine négociation.

Première phase des opérations : 30 septembre 2013 au 7 avril 2014

1. 30 septembre au 22 novembre 2013 : première phase de consultation

- Consultation sur les orientations reliées au cadre stratégique et aux demandes intersectorielles;
- Adoption du document de consultation sur les orientations sectorielles de la FEC (CG des 3 et 4 octobre 2013) à soumettre à la consultation.

2. 25 novembre au 29 novembre 2013

- Compilation des résultats de la consultation (intersectorielle et sectorielle);
- Présentation des résultats de la consultation (CG des 21 et 22 novembre 2013);
- Élection des membres du Comité de négociation de la FEC et du ou de la porte-parole;
- Coordination avec la FNEEQ, si possible.

3. Janvier à avril 2014

- Présentation des résultats de la première phase de consultation sur les orientations intersectorielles (CGN des 12 et 13 février 2014);
- Débats sur l'élaboration des revendications intersectorielles et adoption des recommandations portant sur le cadre stratégique (CGN des 12 et 13 février 2014);
- Harmonisation intersyndicale sur le cadre stratégique et les revendications intersectorielles;
- Adoption des revendications intersectorielles et du modèle de coalition intersyndicale à soumettre à la deuxième phase de consultation (CGN des 13 et 14 mars 2014);
- Présentation des résultats de la première phase de consultation sur les orientations sectorielles et adoption des revendications sectorielles et du modèle de coalition avec la FNEEQ (CG des 20 et 21 mars 2014) à soumettre à la deuxième phase de la consultation;
- Poursuite des discussions avec la FNEEQ et harmonisation de nos demandes, si possible.

Deuxième phase des opérations : 7 avril au 31 octobre 2014

1. 24 mars au 15 mai 2014 : deuxième phase de consultation

- Consultation sur les demandes intersectorielles et le modèle de coalition intersyndicale;
- Consultation sur les demandes sectorielles et le modèle de coalition avec la FNEEQ.

2. 19 mai au 18 juin 2014

- Compilation des résultats de la deuxième phase de consultation sur les orientations intersectorielles et sectorielles;
- Présentation des résultats de la deuxième phase de consultation (CG-FEC des 29 et 30 mai 2014 et CGN des 17 et 18 juin 2014);
- Recommandations à soumettre à l'harmonisation intersyndicale (intersectorielle et sectorielle).

3. 18 juin à la mi-septembre 2014

- Harmonisation intersyndicale.

4. Mi-septembre au 25 octobre 2014

- Présentation des résultats de l'harmonisation intersyndicale et bilan; recommandations finales sur les revendications intersectorielles (CGN du 9 octobre 2014, si nécessaire);
- Présentation des résultats de l'harmonisation intersyndicale avec la FNEEQ et recommandations finales sur les revendications sectorielles (CG de la FEC à la mi-octobre 2014).

5. 25 octobre au 30 octobre 2014

- Rédaction des textes et finalisation du dépôt de nos demandes.

6. 31 octobre 2014

- Dépôt de nos demandes intersectorielles et sectorielles.

7. Décembre 2014

- Dépôt des textes patronaux.

8. Deuxième ou troisième semaine de janvier 2015

- Début des négociations sectorielles et intersectorielles.

9. Fin février à début mars 2015

- Application, le cas échéant, d'un plan d'action en appui aux revendications sectorielles et intersectorielles.

10. 31 mars 2015

- Espoir d'un règlement.

ANNEXES

Annexe A : matières négociables à l'échelle locale

- 1° Reconnaissance des parties locales
- 2° Cotisations syndicales
- 3° Libérations syndicales (sauf les libérations syndicales au plan national)
- 4° Réunion et affichage
- 5° Information (sauf les informations transmises par le Ministère)
- 6° Comité des relations du travail
- 7° Département
- 8° Sélection des professeurs
- 9° Commission pédagogique
- 10° Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)
- 11° Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de la relocalisation)
- 12° Mesures disciplinaires
- 13° Congés pour activités professionnelles et congés sans salaire (sauf ceux prévus pour les congés parentaux et pour une charge publique)
- 14° Modalités de versement du salaire
- 15° Frais de déplacement
- 16° Responsabilité civile
- 17° Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et de la distribution du fonds provincial)
- 18° Hygiène et sécurité
- 19° Disponibilité
- 20° Répartition de la charge d'enseignement
- 21° Vacances (sauf le quantum)
- 22° Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)
- 23° Stationnement
- 24° Caisse d'économie
- 25° Harcèlement sexuel

Annexe B : propositions relatives à la dernière ronde de négociations sectorielles (CG - Orford - 31 mai et 1er juin 2012)

Le cadre stratégique et les alliances

1. La recherche, en front commun, de la plus grande cohésion syndicale possible lors de la prochaine négociation.
2. La recherche d'une plus grande visibilité des couleurs de la FEC (et de la CSQ) afin de favoriser le sentiment d'appartenance de nos membres.
3. L'obtention d'un règlement satisfaisant dans les meilleurs délais possible.
4. Le recours, si nécessaire, à la médiation telle qu'elle est prévue au Code du travail avec l'objectif de l'atteinte de résultats.
5. Le maintien de la coordination des trois fédérations du collégial affiliées à la CSQ.
6. L'évaluation de la pertinence de rechercher un mandat de grève avant le début des négociations.
7. La négociation nationale des dispositions locales.

La préparation de nos demandes

8. L'adoption de la même approche qui s'appuie sur la formulation de principes et sur l'atteinte de grands objectifs.
9. L'atteinte de certains objectifs de clarification ou de correction de certains textes ou passages de la convention.
À cet effet, évaluer la pertinence et la faisabilité de mettre en place, avant le début de la prochaine négociation, un comité paritaire qui aurait pour mandat d'identifier les points de convergence des parties afin de favoriser certaines réécritures sans que cela n'entrave ou ne ralentisse les travaux à la table sectorielle en temps de négociation.
10. L'élaboration d'un cahier de demandes qui se limite à des éléments ayant un impact direct et important pour les membres et qui comporte des cibles réalistes et atteignables.
11. L'évaluation de la pertinence de formuler une demande sociale (CFT ou autre) qui aurait pour objet de faire avancer les droits ou avantages de toutes les travailleuses et tous les travailleurs, syndiqués ou non.

Mobilisation et communication

12. La formation d'un comité de réflexion, un an avant la fin de la présente convention collective, dont les mandats seraient de clarifier et d'optimiser les canaux (voies) de communication ainsi que d'apprécier l'utilisation des réseaux sociaux comme outils d'information et de mobilisation des membres.
13. Le maintien de la diffusion des rapports de table en période de négociation.
14. Que la nature et le déroulement des manifestations puissent répondre aux différentes réalités régionales.
15. La recherche de la plus grande mobilisation possible.
16. La prise en considération, lors de l'élaboration de notre plan d'action et de mobilisation sectorielle, de l'importance de laisser un espace pour le contexte sociopolitique, des alliances sociales et communautaires ainsi que pour poser des actions favorisant la revalorisation de l'action syndicale.

17. La tenue d'une réflexion collective sur les défis de la mobilisation locale.
18. Que chacun des syndicats de la FEC évalue la pertinence de se doter d'un fonds de défense des travailleurs et travailleuses dans les plus brefs délais.
19. Que la FEC fasse les démarches nécessaires afin que cette question soit débattue lors d'une instance de la CSQ.

Autres

20. La revendication, en 2012, d'une libération supplémentaire (1 ETC) pour siéger au Comité national de rencontre (CNR).
21. La formation d'une relève pour les prochaines négociations.