



Équipe de rédaction

Philippe de Grosbois
Sophie Crevier
Laurence Daigneault Desrosiers

Des ententes de principe décevantes

Alain Long, président du SPECA

LE 7 DÉCEMBRE, QUELQUES HEURES À PEINE APRÈS AVOIR EU CONFIRMATION, PAR SES REPRÉSENTANTS À LA TABLE CENTRALE (ON DIT AUSSI « INTERSECTORIELLE »), QUE LE CONSEIL DU TRÉSOR ACCEPTAIT DE RECONNAÎTRE LE RANGEMENT 23 AUX ENSEIGNANTS DE CÉGEPs, LE COMITÉ DE NÉGO DE L'ASPPC (FEC-FNEEQ) CONCLUAIT UNE ENTENTE DE PRINCIPE À LA TABLE SECTORIELLE AVEC LE CPNC. DIX JOURS PLUS TARD, LE FRONT COMMUN ANNONÇAIT À SON TOUR QU'IL AVAIT CONCLU UNE ENTENTE DE PRINCIPE AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR À LA TABLE CENTRALE.

DEPUIS, LES DEUX INSTANCES SYNDICALES RESPONSABLES, LE REGROUPEMENT CÉGEP DE LA FNEEQ POUR LA NÉGO DE TABLE CENTRALE ET L'ASPPC POUR LA NÉGO SECTORIELLE, SE SONT RÉUNIES : LE REGROUPEMENT A EU LIEU LE 22 DÉCEMBRE ET L'ASPPC LE 7 JANVIER. DANS LES DEUX CAS, LES DÉLÉGUÉS Y ONT CHOISI, PAR DES VOTES MAJORITAIRES, DE RECOMMANDER L'ADOPTION DES ENTENTES AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES. DANS LES DEUX CAS, UN NOMBRE SIGNIFIANT DE SYNDICATS SE SONT PRONONCÉS CONTRE ET PLUSIEURS DÉLÉGUÉS ONT INSCRIT LEUR DISSIDENCE. NOUS SOMMES DE CEUX-LÀ.

Le présent article a pour objectif de faire le point sur chacune des ententes, en revenant rapidement sur les faits saillants de chacune, mais, surtout, en en faisant un bilan critique, afin de bien expliquer pourquoi nous avons dû nous y opposer en instance. Pour avoir un état des lieux factuel plus exhaustif sur le contenu des ententes, consultez la documentation disponible sur le [site web du SPECA](#), particulièrement les *INFO-NÉGOS*.

L'entente de table centrale : la priorité aux salaires ? Vraiment ?

Quand vient le temps d'évaluer une entente de principe, il va de soi qu'il faut le faire à l'aune de nos demandes et de notre degré de mobilisation. Et sur cette base, il y avait lieu d'espérer beaucoup de la négociation à la table centrale. Nous voulions cesser de nous appauvrir, récupérer une partie de notre appauvrissement passé et bénéficier de l'enrichissement collectif pour notamment améliorer les conditions de vie des plus bas salariés et des plus précaires d'entre nous. Nous voulions aussi moins de précarité, moins de sous-traitance et moins de privatisation. Et pour obtenir tout cela de la part d'un gouvernement

néolibéral à l'idéologie austéritaire, nous avons d'abord consenti à contenir nos demandes sectorielles, puis nous avons déployé une mobilisation exemplaire dont tous ont reconnu qu'elle n'a pas eu d'égal au cours des 30 dernières années.

Et qu'avons-nous obtenu en bout de ligne ?

Quelques gains

Le gouvernement a reculé, et le Front commun a fait quelques gains dont un qui répond à une demande de négo que nous avons depuis très longtemps : la date d'entrée en vigueur des augmentations salariales des enseignants de cégep sera devancée de juin à avril et elle s'alignera donc, dorénavant, sur celle de l'ensemble des salariés du secteur public. Sinon, il y a aussi des gains sur des objets de négociation plus spécifiques : disparités régionales, ouvriers spécialisés, etc. Mais nous sommes peu touchés par ces éléments. Les deux objets de table centrale qui constituent le cœur de l'entente, ce sont évidemment la retraite et les salaires.

La retraite : quelques reculs, mais le pire est évité

Sur la retraite, le gouvernement a retiré plusieurs de ses demandes initiales. Mais il a tout de même réalisé deux percées majeures qui toucheront les salariés qui prendront leur retraite à compter du 1^{er} juillet 2019 :

- L'âge de la retraite sans réduction actuarielle sera augmenté de 60 à 61 ans.
- La pénalité pour réduction actuarielle passera de 4 à 6 % par année.

Afin d'atténuer les effets négatifs de l'augmentation de l'âge de la retraite, la partie syndicale a obtenu qu'on introduise une nouvelle disposition qui fera en sorte que les salariés qui ont 30 ans de service à l'âge de 60 ans pourront prendre leur retraite sans réduction actuarielle. Rappelons aussi que les salariés ayant cumulé 35 ans de service peuvent et pourront encore prendre leur retraite sans pénalité quel que soit leur âge.

Notons au passage qu'il deviendra possible, dorénavant, de rester en emploi pendant 40 ans afin de bénéficier d'une rente représentant 80 % (2 % par an) du salaire des 5 meilleures années, alors que ce plafond est actuellement fixé à 38 ans. Soulignons enfin, parce qu'il s'agit d'un gros enjeu pour beaucoup d'enseignants, que la demande patronale de doubler la cotisation au RREGOP pendant un congé (PVRTT ou anticipé / différé) a été retirée.

Bref, nous avons dû céder sur deux éléments qui affecteront à la baisse les conditions dans lesquelles toute une génération de salariés de l'État prendra sa retraite à compter du 1^{er} juillet 2019. Cela dit, il était écrit dans le ciel que la réduction actuarielle de 4 % introduite par Lucien Bouchard pour inciter les gens à prendre leur retraite dans les années 1990 serait un jour ramenée à son coût réel. Et il est peut-être préférable de le faire maintenant,

sommaire

<u>Des ententes décevantes</u>	1
<u>Et pour les chargé-es de cours ?</u>	8
<u>Un atterrissage difficile</u>	10
<u>Les fédérations qui tiennent le fort</u>	12
<u>Ce que l'automne nous a appris</u>	13

alors que le RREGOP est en santé, plutôt que de devoir le faire plus tard parce que, par exemple, il serait sous-capitalisé. De même, il est vrai que l'espérance de vie augmente et que cela ne pourra que mettre une pression de plus en plus grande sur les régimes de retraite. Par conséquent, l'augmentation de l'âge de la retraite à 61 ans est peut-être, aussi, un mal nécessaire.

Pendant la négo, Martin Coiteux a clairement dit qu'il n'y aurait pas d'entente sans des concessions sur la retraite, et il faut bien admettre que, malgré cette détermination, il a dû retirer la grande majorité de ses demandes, reporter l'entrée en vigueur des nouvelles mesures et accepter une concession, la pleine retraite à 60 ans pour ceux qui ont 30 ans de service, qui en amoindrit les effets néfastes. Bref, sur ce plan, nous pensons qu'il n'y a pas lieu de déchirer sa chemise, surtout que notre objectif prioritaire de négociation, c'était le salarial. Quelques concessions sur les retraites, qui seront sans doute inévitables à moyen terme, pour obtenir, en contrepartie, des concessions sur les salaires et ainsi rencontrer nos objectifs prioritaires ? Ça pourrait être acceptable. Sauf que...

Des augmentations controversées

Sauf qu'il est loin d'être évident que nous avons rencontré nos objectifs salariaux. De nombreux chiffres ont circulé dans les médias au lendemain de l'entente, celui de 9,25 % revenant le plus souvent. Mais, non, les augmentations salariales ne seront pas de cet ordre.

Le Conseil du trésor a reculé sur son offre insultante de 3 % en 5 ans et l'entente comprend des augmentations salariales totalisant 5,25 % : 1,5 % en 2016, 1,75 % en 2017 et 2,0 % en 2018 auxquelles il faut ajouter :

- Le versement d'un forfaitaire d'environ 500 \$ pour l'année 2015-2016.
- Le versement d'un forfaitaire d'environ 250 \$ pour l'année 2019-2020.
- Un correctif salarial variable (selon la catégorie d'emploi et l'échelon) qui représente une augmentation moyenne de 2,4 % et qui sera versé le 2 avril 2019. Ce correctif est accordé dans le cadre de la restructuration des échelles salariales de l'ensemble des salariés du secteur public en

vertu de ce que le Conseil du trésor a appelé la relativité salariale « globale ».

Mais un forfaitaire n'est pas une augmentation, il n'est versé qu'une fois et n'a aucun impact sur la rémunération des années subséquentes, contrairement aux augmentations salariales. Il n'offre donc aucune protection contre la hausse du coût de la vie et ne peut sûrement pas contribuer à un quelconque rattrapage salarial. C'est un revenu qui représente 1,5 % du salaire moyen d'un salarié de la fonction publique (environ 50 000 \$), mais il est inadmissible (parce qu'il a été formulé sous forme de pourcentage plutôt qu'en argent) de l'ajouter bêtement aux 5,25 % de réelles augmentations consenties, comme trop de gens l'ont fait, incluant des négociateurs syndicaux.

En ce qui concerne la relativité « globale », il convient d'être plus nuancé. En effet, si nous sommes parfaitement en accord avec l'objectif de l'opération, nous ne souhaitons pas qu'elle devienne un objet de négo pour éviter que le gouvernement ne cherche à économiser, à même les augmentations salariales paramétriques bénéficiant à tous les salariés, les sommes requises pour corriger des iniquités salariales démontrées chez quelques-uns. En analysant l'entente, certains font aujourd'hui l'analyse que c'est ce qui s'est passé et, donc, que le 2,4 % d'augmentation moyenne consentie en 2019 ne devrait pas être comptabilisé comme une augmentation permettant d'atteindre nos objectifs : pour eux, les augmentations salariales consenties dans l'entente se limitent donc à 5,25 %.

C'est un point de vue qui se défend, mais il faut quand même reconnaître que, dans la restructuration proposée, il y a une augmentation de salaire. En effet, pour éliminer les iniquités entre les échelles des salariés de la fonction publique, le Conseil du trésor a relevé la moyenne des salaires de 2,5 %. Il n'était pas obligé de procéder ainsi puisqu'il aurait aussi pu geler les salaires de ceux qui sont au-dessus de la moyenne jusqu'à ce que celle-ci les rattrape au fil des augmentations à venir après 2019.

Pour nous, enseignants de cégep, la situation à cet égard est d'ailleurs assez simple puisque que nous avons le même salaire maximal que les enseignants du primaire et du secondaire, qui sont précisément sur la moyenne des salariés du rangement 22. Par conséquent, nous avons droit, tout comme eux, au relèvement de la moyenne, soit à 2,5 %. Mais il y a d'autres situations possibles. En effet, ceux qui gagnent moins que la moyenne des autres salariés au même rangement ont droit à plus que 2,5 % afin de rejoindre la moyenne relevée, tandis que ceux qui gagnent plus que la moyenne ont droit à moins, voire à rien du tout pour ceux qui gagnent déjà plus que la moyenne relevée. C'est assez difficile de faire la part des choses dans ce dossier complexe, mais on peut en résumer simplement les impacts sur les salariés de la façon suivante :

- 95 % des emplois auront droit à une hausse salariale.
- 90 % des emplois représentant 90 % des salariés auront droit à au moins 2 % d'augmentation.

- 47 % des emplois représentant 78 % des salariés auront droit à au moins 2,5 % d'augmentation.

Doit-on tenir compte de la relativité « globale » dans le calcul des augmentations salariales ? Nous pensons que oui. Mais seulement jusqu'à 2,5 %. En effet, au-delà de cela, il s'agit d'une correction salariale visant à éliminer une iniquité. Sur cette base, en composant les augmentations de 2016 à 2018 (5,3 %) et entre 2 % et 2,5 % de relativité en 2019, on peut établir que l'entente comporte, pour 90 % des salariés du secteur public, des hausses salariales comprises entre 7,5 % et 8 %. Certains auront plus, mais seulement parce que le Conseil du trésor a reconnu qu'ils étaient actuellement sous-payés. La question qui reste en suspens est la suivante : 7,5 % à 8 %, est-ce suffisant en regard de nos objectifs de négociation ?

Nous pensons que non. Le Front commun argue qu'il est allé chercher le maximum et qu'il n'y avait plus de place pour la négo sur les salaires, mais il faut objectivement se rendre compte que, si l'indice des prix à la consommation suit la tendance des 20 dernières années, l'inflation de 2015 à 2019 sera comprise entre 8 % et 11 %. Bref, à moins que l'inflation ne soit exceptionnellement basse au cours des prochaines années, nous nous appauvrirons encore et nous rattraperons encore moins notre retard salarial. Ce n'est tout simplement pas acceptable et ce n'est pas 750 \$ en forfaitaire qui y changeront quoi que ce soit.

Le rangement 23 : l'arbre qui cache la forêt

Pour les enseignants de cégep, comme pour quelques autres salariés appartenant à des catégories d'emploi « mixtes » (non couvertes par la *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE*), l'attribution d'un rangement dans le cadre de la négociation, en vertu de la relativité « des catégories mixtes », génèrera un correctif salarial qui s'ajoutera à l'augmentation consentie le 2 avril 2019. Dans les faits, en vertu de l'obtention du rangement 23, plusieurs d'entre nous auront donc droit à significativement plus que la vaste majorité des autres salariés de l'État. Mais tous n'en bénéficieront pas également. Voici les augmentations prévues dans l'entente :

- 0 % pour les enseignants aux échelons 1 à 10.

- Un pourcentage croissant (0,7 % à 4,3 %) pour les enseignants aux échelons 11 à 16.
- 5 % pour les enseignants aux échelons 17 à 20.

Le rangement 23 est un gain immense que nous attendions depuis longtemps. Une reconnaissance de la valeur de notre travail et de notre appartenance à l'enseignement supérieur. Et, bien sûr, cela doit être pris en compte dans notre évaluation de l'entente. Mais il ne faut pas non plus que cela nous pousse à nous désolidariser de tous ceux qui continueront à s'appauvrir ou à accepter l'inacceptable en contrepartie. D'autant que quand on y regarde de plus près, on est forcé de constater que ce gain présente des lacunes manifestes. Lesquelles ? Il y en a trois principales :

- Premièrement, l'échelle salariale proposée pour 2019 ne donne pas le plein correctif salarial du rangement 23 à tous. Dans les faits, les enseignants aux échelons 1 à 10 vont continuer à gagner exactement le même salaire que leurs homologues du primaire et du secondaire. Sauf qu'eux-mêmes n'auront même pas le plein rangement 22. Ainsi, à l'échelon 1, tous les enseignants du Québec gagneront, le 2 avril 2019, un salaire équivalent à un salarié au premier échelon du rangement 16. Pourquoi ? Parce que ça « coûterait trop cher » d'appliquer telles quelles les échelles salariales que le Conseil du trésor a lui-même mises de l'avant dans son projet de restructuration salariale. Un projet dont l'objectif avoué, rappelons-le, était de corriger les iniquités dans la rémunération des salariés de l'État. Bref, on corrige les iniquités, mais seulement si ça rentre dans le budget. C'est profondément désolant.

À tout le moins aurions-nous pu espérer une forme de reconnaissance de l'iniquité et un engagement à discuter de pistes de solutions en cours de convention. Mais non. Rien. On nous a dit que ce sera une priorité de la prochaine négo. En attendant, les enseignants du Québec seront la grande exception de cette restructuration salariale faite au nom de l'équité. Et les écarts qui étaient déjà importants entre les enseignants nouvellement engagés et ceux aux derniers échelons se creuseront encore davantage (ce sera encore pire pour les enseignants à la formation continue). Les enseignants au bas de l'échelle continueront d'être les parents pauvres du système public québécois !

- Deuxièmement, le rangement, s'il est octroyé maintenant, ne se traduira par un correctif salarial qu'au début de la dernière année de la convention, dans un peu plus de 3 ans. Nous attendons que le Conseil du trésor procède à notre rangement depuis bientôt 15 ans. Et maintenant qu'il nous le reconnaît, nous devons attendre encore ? Combien d'enseignants ne pourront pas en profiter parce qu'ils prendront leur retraite avant ?



À la manifestation nationale lors de notre 4^e jour de grève, le 9 décembre. (photo : Nicola Grenon)

- Troisièmement, on nous a annoncé, en toute fin de regroupement, le 21 décembre dernier, que pour avoir droit audit rangement et au correctif salarial en 2019, il fallait non seulement accepter l'entente de table centrale qui comprend le rangement négocié avec le Conseil du trésor, mais aussi l'entente de table sectorielle négociée avec le CPNC. Nous savions que l'entente sectorielle était convenue sous réserve de l'obtention du rangement 23. C'est inscrit en toutes lettres à la première ligne de son préambule. Mais cela ne signifie pas pour autant que la contrepartie soit vraie. Qu'en est-il au juste? Notre comité de négociation est catégorique : si nous n'acceptons pas les deux ententes, nous risquons de perdre « notre précieux » !

Notre position au regroupement cégep

Dans le contexte, nous avons choisi, au regroupement, de tenter d'obtenir un mandat de consulter les membres sur l'entente plutôt qu'un mandat de la recommander aux membres. Mais nous avons été battus. Il ne nous restait plus, ensuite, qu'à décider si nous pouvions voter pour la recommandation d'une entente qui détériorera les conditions de retraite de plusieurs d'entre nous. Une entente qui, au plan salarial,

n'est pas meilleure que celle de 2010 et qui nous appauvrira sans doute encore davantage. Une entente qui comprend une reconnaissance attendue depuis longtemps, mais pas pour tous, pas tout de suite et seulement si nous acceptons de nous soumettre à un odieux chantage. Nous avons choisi de dire non.

L'entente de table sectorielle : des gains modestes et un recul inacceptable

Nous serons brefs sur cette entente, dans la mesure où nous en avons abondamment discuté tout au long de la négociation et que nous avons produit une analyse qui a été rendue disponible dès décembre sur notre site web. De plus, nous avons des mandats très explicites qui ont grandement facilité notre analyse de sa valeur ou, plutôt, de son peu de valeur.

Des « gains significatifs » pour les enseignants à statut précaire ?

Les enseignants à statut précaire, en particulier les chargés de cours, devaient être la grande priorité de cette négociation à la table sectorielle. Les mandats ont été donnés dès le début de la négociation et le comité de négociation nous dit aujourd'hui avoir réalisé des « gains significatifs » pour les plus vulnérables d'entre nous. Voici ce qu'il y a pour eux dans l'entente sectorielle :

- Création de 80 charges à la formation continue (CFC) dans le réseau.
- Possibilité, pour les enseignants à la formation continue, d'être recrutés par le comité de sélection du département et

d'être rattachés à un département ou un comité de programme.

- Possibilité, pour les syndicats et les directions, de convenir par entente d'une offre générale de service (OGS).
- Possibilité, pour un enseignant non permanent, de refuser un ajout de charge en cours de session sans risque de perdre la totalité du contrat.

S'agit-il de gains significatifs ? En apparence peut-être. Mais les raisons ne manquent pas pour que nous puissions affirmer que non. Compte tenu de l'importance de cet enjeu de négociation, un texte de Josée Déziel, que vous trouverez plus loin dans ce numéro, y est entièrement consacré.

La CI maximale à 85 : une diminution de la charge de travail ?

L'entente prévoit que la CI annuelle maximale passera de 88 à 85. C'est en soi une bonne nouvelle. Sauf que, comme c'est le cas pour les CFC, nous devons le faire sans ajout de ressources, le financement se faisant en vertu de la réallocation de ressources déjà existantes. Et dans les faits, comme une partie significative des ressources réallouées iront aux CFC, nous aurons même moins de ressources à l'enseignement pour abaisser la CI. À Ahuntsic, nous estimons que nous aurons environ 2 ETC de moins pour le faire alors que l'an dernier 72 enseignants avaient une CI supérieure à 85. Quelques-unes de ces CI se résorberont peut-être sans ajout de ressources puisqu'on a pris soin de réduire les facteurs HP et PES du calcul. Quoiqu'il y a lieu de se demander en quoi baisser la CI pour un même nombre d'heures de cours, d'heures de préparation et d'étudiants peut bien constituer une réduction de la charge de travail. Mais, de toute façon, ces changements n'auront que peu d'impact sur les CI et nous pensons que nous ne pourrions tout simplement pas y arriver : les coûts des dépassements de CI risquent d'exploser et de nous priver de davantage de ressources à l'enseignement.

La réallocation : là où le bât blesse

Tout au long de la négociation sectorielle, nous sommes farouchement opposés au principe de la réallocation des ressources que le CPNC a mis de l'avant dans son dépôt de décembre. Deux fois, notre comité de négo est venu chercher des mandats pour pouvoir le

faire. À chaque fois, nous avons voté contre et, à défaut de pouvoir l'empêcher, nous avons posé des conditions. Et aujourd'hui, le comité de négo nous recommande d'accepter une entente dont il convient lui-même qu'à l'égard de la réallocation, il a dû sortir de ses mandats. Nous en sommes profondément amers et nous nous assurerons que le bilan de la négo en fasse pleinement état.

C'est que la réallocation retirera 95 ETC des 203 ETC gagnés pour l'encadrement en 2010 (nombreuses PES). En contrepartie, la partie patronale réduira ses ressources pour la réalisation de son plan stratégique (colonne D) d'un maigre 15 ETC sur les 184 ETC dont elle dispose. De ces 110 ETC réalloués, 55 ETC reviendront en ressources à l'enseignement pour diminuer la CI maximale, mais 45 ETC seront utilisées pour créer des charges à la formation continue et à des fins de recyclage (FEC). Il y aura ainsi une perte nette d'au moins 30 ETC, dans le réseau, en ressources à l'enseignement générant des postes. À Ahuntsic, on évalue que la perte sera de l'ordre de 2 ETC.

Le 16 novembre dernier, vous nous avez donné, en assemblée générale, le mandat de n'accepter le principe de la réallocation que si une éventuelle entente comportait des gains sur les ressources, sur les conditions de travail des enseignants non permanents, sur les règles d'acquisition de la permanence et sur la reconnaissance et les libérations syndicales. Ces conditions ne sont tout simplement pas rencontrées.

10 M \$ pour les EESH en marge de la convention

Le 29 novembre 2015, le ministre Blais annonçait un réinvestissement annuel de 80 millions de dollars dans le système d'éducation publique pour encadrer les étudiants en situation de handicap. De ces sommes, 10 millions par année seront octroyés aux cégeps pendant 5 ans et devront servir à engager des enseignants. Cela représente environ 125 ETC.

Ces 125 ETC sont les bienvenus et ils seront utiles. Mais il ne s'agit pas de ressources qui ont été négociées et dont l'utilisation sera encadrée par la convention. Elles sont octroyées en marge de la convention, sans garantie de récurrence hormis un projet de lettre d'intention de la sous-ministre. Et, surtout, ce sont des ressources ciblées qui seront soumises à un processus de reddition de compte auprès d'un comité ministériel qui aura pour mandat d'identifier les mesures les plus susceptibles de favoriser la réussite des EESH. On prend d'ailleurs bien soin de nous dire qu'elles ne pourront pas être « saupoudrées » entre les disciplines pour alléger la charge de tous et chacun...

Nous voyons mal comment ces ressources pourront générer des postes. Nos négociateurs nous disent que ce sera le cas et que, par conséquent, elles compenseront pour les ressources à l'enseignement perdues en vertu de la réallocation. Mais nous avons de très sérieux doutes. Et nous envisageons sans plaisir aucun les batailles locales à venir là-dessus. Parce que nous aurons besoin, dans l'intérêt de nos enseignants non permanents,

voire de nos permanents de bas de liste, qu'une grande part de ces ressources compense les postes perdus à cause de la réallocation. Nous y arriverons peut-être localement. Mais combien de syndicats n'y arriveront pas ?

Notre position à l'ASPPC

Compte tenu des mandats que nous avons, il était clair pour nous que l'entente de principe n'était pas à la hauteur. Et nous aurions eu bon espoir de pouvoir revenir de l'ASPPC du 7 janvier dernier avec une recommandation de rejet de l'entente si... l'obtention du rangement 23 et de son correctif salarial en 2019 n'avait pas été conditionnelle à l'acceptation de l'entente sectorielle, comme on nous l'a maintes fois martelé, tant au regroupement qu'à l'ASPPC. Le débat fut long, houleux et frustrant. Et, au final, nos arguments n'ont pas prévalu. Ont-ils seulement été entendus ?

Il faut bien dire, aussi, que beaucoup de délégués ont semblé considérer les reculs du CPNC comme des gains de négociation. À leur décharge, il faut admettre que les demandes patronales initiales faisaient peur. Elles comprenaient des attaques sans précédent, notamment à l'encontre de la sécurité d'emploi, de notre autonomie professionnelle et des syndicats. Nous avons toujours cru qu'il ne s'agissait que d'une stratégie un peu grossière et que le CPNC finirait par reculer. Mais d'autres ont pu faire une analyse différente.

En tout cas, il est pour le moins révélateur, d'aucuns diront désolant, de constater, à la lecture de l'*INFO-NÉGO* de l'ASPPC sur l'entente sectorielle, que les deux gains qui sont mis à l'avant-plan dans l'argumentaire du comité de négo sont deux objets qui ne relèvent même pas de la négociation sectorielle : le rangement 23 et les ETC pour les EESH. Ça nous a bien sûr choqué de lire ça, mais ça nous aura aussi un peu confortés dans notre décision d'inscrire notre dissidence sur ce qui est, objectivement, une très mauvaise entente.

21 janvier

Assemblée spéciale

14 h 15 à la cafétéria du bloc C

N'oubliez pas votre pièce d'identité pour pouvoir voter !

La mécanique de l'approbation des ententes de principe

Le 21 janvier, nous devons nous prononcer sur deux ententes de principe : celle à la table centrale (qui porte sur les salaires, les retraites, les droits parentaux, etc.) et celle à la table sectorielle (qui porte sur les ressources pour les enseignants de cégep). Il y aura donc deux votes distincts.

Les ententes doivent être approuvées à la double majorité : une majorité de syndicats et une majorité de membres votants. Si le résultat dans l'ensemble de la fédération est positif, cela signifie que les ententes s'appliquent à tous les syndicats locaux, puisque la convention collective engage toute la fédération.

Et pour les chargé-es de cours ?

Josée Déziel, vice-présidente aux relations de travail au SPECA

Rappelons d'entrée de jeu que les conditions de travail des chargé-es de cours sont carrément merdiques. Ils ont une petite fraction du salaire des enseignant-es au régulier pour effectuer à peu près le même travail, souvent avec un horaire moins intéressant, sans augmentation de salaire liée à l'expérience, sans la moindre sécurité d'emploi, sans rémunération pour l'encadrement de leurs étudiants et sans congé de maladie ou d'invalidité. Pas les gros chars. À Ahuntsic, nous avons fait de l'amélioration des conditions de travail à la formation continue une de nos priorités. Au regroupement cégep, nous avons obtenu l'adoption d'une proposition à l'effet de faire de l'objectif d'éliminer les disparités entre les différents statuts de professeur-es la priorité, et ce, jusqu'à la toute fin de la négociation. Les espoirs étaient permis. Nous avons, à Ahuntsic, mobilisé là-dessus. Ça devait être la négociation des non permanents, du moins au sectoriel, et les chargé-es de cours pouvaient espérer des gains significatifs. Comment est-ce que ça se traduit dans les ententes de principes ?

L'entente de principe de table sectorielle

Malheureusement, les gains espérés ne sont pas au rendez-vous dans l'entente de principe sectorielle, ce qui n'a pas empêché nos négociateurs d'affirmer que l'entente comportait des gains majeurs pour les profs à statut précaire, et permettait enfin de faire une brèche dans le mur qui sépare l'enseignement régulier de la formation continue.

Ce qui nous est présenté comme le principal gain, la « brèche », c'est la création de charges à la formation continue, à même des ressources que nous avons déjà, et dont une bonne partie générerait des postes au régulier¹. Nous sommes évidemment favorables aux charges à la formation continue, qui permettent à des chargé-es de cours d'obtenir les mêmes conditions de travail que les non permanents au régulier². Ahuntsic est d'ailleurs un des collèges où il y a déjà, depuis longtemps, de telles charges. C'est donc dire que cette brèche existait déjà dans la convention. Ce n'est aucunement un gain pour nos chargé-es de cours, d'autant plus qu'en créant ces charges à même les ressources pour l'enseignement régulier, on entraîne non seulement une augmentation de la charge de travail au régulier, mais

¹ Ces charges sont créées par la réallocation d'une partie des ETC amputés de l'allocation pour l'encadrement (allocation qui allégeait les tâches de onze disciplines de l'enseignement régulier dont les enseignant-es encadrent le plus d'étudiant-es) et des ETC de la colonne D (allocation que les collègues reçoivent et qui est typiquement utilisée pour le plan stratégique; chez nous, elles servent déjà notamment à des charges à temps complet à la formation continue).

² mais qui ne permettent malheureusement pas d'acquérir une permanence.

possiblement des pertes de postes. Il nous semble paradoxal et même dangereux que les gains pour la formation continue se fassent par le biais d'une précarisation accrue au régulier.

On peut aussi dire que les autres « gains » qu'on annonce pour les chargé-es de cours dans l'entente sectorielle n'amélioreront rien non plus à Ahuntsic. L'entente prévoit notamment l'introduction de la possibilité de convenir par entente d'une offre générale de service et de convenir par entente de comités de sélection communs pour le régulier et la formation continue. Dans les deux cas, il s'agit d'acquies pour les profs d'Ahuntsic, où non seulement les enseignant-es de la formation continue sont rattachés à un département, mais où les AEC sont gérées par des enseignant-es et où les chargé-es de cours sont carrément sur la même liste d'ancienneté que les enseignant-es du régulier.

Finalement, précisons que l'entente telle que rédigée prévoit que les ressources que les collègues recevront pour les charges à la formation continue pourront être utilisées à d'autres fins, et que les directions n'ont pas l'obligation de convenir de comités de sélection communs et d'ententes générales de service avec le syndicat. La négociation locale risque d'être parfois rude.

L'entente de principe de table centrale

Nous avons fondé nos espoirs sur les négociations sectorielles pour les chargé-es de cours. Puisque nous demandions l'intégration de la formation continue au régulier, nous n'avions pas de demandes salariales spécifiques pour les chargé-es de cours. Par conséquent, il ne faut probablement pas se surprendre que de merdiques qu'elles étaient, les conditions salariales des chargé-es de cours ne se sont pas améliorées. Dans les faits, l'écart entre la rémunération au régulier et la formation continue s'accroîtra.

C'est lors des regroupements cégeps où on nous a présenté le rangement 23 et l'entente de principe de table centrale qu'on a pu mesurer toute l'importance que revêtent les chargé-es de cours aux yeux de ceux qui nous représentent. En effet, il a fallu, à chaque fois, que vos délégué-es posent des questions spécifiques sur les échelles de traitement des chargé-es de cours pour qu'on nous donne des informations, et encore, pas toujours claires et précises. On nous a notamment, à plusieurs reprises, affirmé que les chargé-es de cours ont aussi gagné le rangement 23. Cette affirmation n'a pas le moindre sens, et on ne vous cachera pas

En fait, si on considère que les chargé-es de cours sont réputés être à temps complet à 525 heures, ceux qui ont 16 ans d'ancienneté gagneront 1,22 \$ de l'heure de moins qu'un moniteur de camp de jour (rangement 6).

qu'elle a mis vos représentant-es en rogne.

Les chargé-es de cours auront droit, dans un premier temps, aux mêmes augmentations paramétriques que les

enseignant-es du régulier (le 0; 1,5; 1,75; 2; 0) de même qu'aux montants forfaitaires (les modalités de calcul sont encore inconnues) et au 2,5 % d'augmentation de relativité générale. Pour ce qui est de l'augmentation qui découle du rangement 23, le résultat dépend du nombre d'années de scolarité. En effet, l'entente prévoit que :

- les chargé-es cours ayant 16 ans de scolarité reçoivent l'augmentation accordée à l'échelon 8;
- ceux ayant 17 ou 18 ans de scolarité, celle accordée aux échelons 10 et 12;
- ceux ayant 19 ans de scolarité et plus, celle accordée aux échelons 14 et 16.

Or, comme vous l'avez sûrement lu dans l'article de la page frontispice, les effets du rangement 23 ne se feront pas sentir également à tous les échelons, de sorte que les chargé-es de cours ayant 16 ans de scolarité n'auront droit à rien du tout pour le rangement 23, ceux ayant 17-18 ans de scolarité recevront une maigre augmentation de 0,7 %, et ceux qui ont 19 ans ou plus de scolarité auront droit à 3,6 % d'augmentation. Rappelons que le salaire des chargé-es de cours n'augmente pas avec l'expérience, donc ils n'ont aucune possibilité d'atteindre le 5 % d'augmentation qui est accordé, en vertu du rangement 23, aux enseignant-es du régulier à partir de l'échelon 17.

Autre raison qui nous fait grincer des dents lorsqu'on en entend quelqu'un affirmer que les chargé-es de cours ont aussi gagné le rangement 23 : leur salaire s'écartera plus que jamais de celui de leurs collègues du régulier. En fait, si on considère que les

chargé-es de cours sont réputés être à temps complet à 525 heures, ceux qui ont 16 ans d'ancienneté gagneront 1,22 \$ de l'heure de moins qu'un moniteur de camp de jour (rangement 6). Ceux qui ont entre 17 et 18 ans de scolarité gagneront largement moins que leurs technicien-nes de travaux pratiques (rangement 14), à moins que ceux-ci soient sous l'échelon 3, et ceux qui ont plus de 19 ans de scolarité (pour la plupart, des détenteurs de doctorats) gagneront un peu moins que le salaire des techniciens en travaux pratiques à l'échelon 11.

Bref, on est loin du rangement 23.

En conclusion...

En conclusion, au sectoriel, du moins pour les pour les chargé-es de cours d'Ahuntsic, il n'y a pas le moindre gain, et les gains sont minces pour ceux des autres collègues. Désolant, quand on pense que c'était notre priorité de négo. À la table centrale, même si on se permet d'affirmer que les chargé-es de cours ont le rangement 23, c'est de la poudre aux yeux. Les augmentations ne sont pas intéressantes et sont à ce point différentes en fonction de la scolarité que nous avons l'impression qu'elles n'ont pas été réfléchies.

On peut se demander ce que ça prendra pour qu'on se souvienne collectivement que nous avons la responsabilité de représenter les chargé-es de cours en négo. On nous répondra qu'ils ne sont pas nombreux, les gens qui exercent le travail de chargé-e de cours à temps complet. Je peux vous dire que la Josée Déziel, 1998-2001, qui bossait dans trois collèges, douze préparations différentes, bébé sous le bras, n'aurait probablement pas retiré le moindre réconfort de se savoir si peu nombreuse.

UN ATERRISSAGE DIFFICILE

Philippe Boudreau, enseignant au Département de sciences sociales

LES ASTRES SEMBLAIENT ALIGNÉS COMME JAMAIS ILS NE L'AVAIENT ÉTÉ DEPUIS 2012. NOUS AVIONS EN FACE DE NOUS UN GOUVERNEMENT IMBU DE LUI-MÊME, ARROGANT ET EMPÊTRÉ DANS LES CONTRADICTIONS FLAGRANTES DE SON PROGRAMME AUSTÉRIRE : TRÈS GÉNÉREUX POUR BOMBARDIER, LES MÉDECINS ET LES DÉPUTÉS, MAIS D'UNE MESQUINERIE SANS NOM POUR LES SERVICES PUBLICS.

Ce gouvernement concoctait des attaques d'une rare intensité contre les salarié-es de l'État. Les carrés rouges avaient suspendu leur mobilisation du printemps, histoire de mieux se coordonner avec le secteur public. La population et les médias étaient spécialement réceptifs aux initiatives ayant pour but de sauver ce qu'il reste de l'école publique et des services sociaux. Dans les syndicats eux-mêmes, la base, qui ne désirait plus revivre une ronde de négo décevante « à la 2010 », était mobilisée et partout les mandats de grève étaient ratifiés dans des proportions impressionnantes.

Comment le Front commun a-t-il pu aboutir à des résultats aussi maigres ? En rétrospective, on réalise que les attentes des directions syndicales nationales – tant au plan des objectifs que de la stratégie – n'étaient pas les mêmes que celles de la base mobilisée.

Au plan des objectifs, d'aucuns espéraient un véritable bras de fer avec le gouvernement, de nature à le faire fléchir, au moins partiellement, dans sa charge néolibérale contre les couches populaires et les services publics³. La base mobilisée voulait un automne au moins assez chaud pour prouver qu'il était possible de déstabiliser la politique austérite – à défaut de la bloquer. On l'a découvert assez rapidement, les ambitions des élites syndicales n'étaient pas de cet ordre. Tout au plus, on se contenterait d'amener le gouvernement à renoncer à ses pires attaques contre les conditions de travail. Tout au plus, on se satisferait de négocier une entente moins pire que l'offre initiale du gouvernement.

Cela est devenu clair dès la mi-novembre. Jusqu'à cette date cependant, tout était encore possible. Les premières journées de grève avaient montré à quel point la volonté de se battre était présente. À Ahuntsic, lors du premier jour de débrayage, 80 % des membres s'étaient présentés pour effectuer leur quart de piquetage. Tout le monde était prêt à le reconnaître : sur les piquets de

grève, « la *vibe* était excellente » comme on dit⁴. Les six jours de grève que nous avons votés en septembre n'étaient à nos yeux qu'un début, le point de départ d'un mouvement qui, s'il voulait bien un jour se donner la peine de faire le plein de ses forces, serait plus large et plus approfondi.

Or le 16 novembre, douche froide. Nous apprenons avec stupéfaction que les « chefs à plumes » du Front commun – sans avoir consulté la base le moindrement – baissent les bras. Le FC suspend unilatéralement la tenue des trois derniers jours de grève et annonce, du même souffle, qu'il se contenterait somme toute d'une demande syndicale considérablement moins ambitieuse : 7,5 % sur trois ans. Cette contre-proposition, diffusée dans les médias à partir du 17 novembre, indique à quoi sert désormais la lutte du secteur public : aboutir coûte que coûte à un règlement négocié, à rabais, situé légèrement au-dessus de l'offre gouvernementale de 0, 1, 1, 1, 0. Les carottes étaient cuites. Le Front commun, dès qu'il se met à douter des capacités de mobilisation de certains de ses membres, saute à pieds joints sur ce qu'il perçoit comme un *spin* brillantissime : apparaître extrêmement raisonnable aux yeux de l'opinion publique – et de bonne foi aux yeux du gouvernement.

Pourquoi se contenter d'aussi peu, alors que la combativité des membres est clairement au rendez-vous et que, pour une fois, il y a une sorte de réceptivité aux mobilisations progressistes, dans la population ?

C'est ici qu'apparaissent les divergences de vue stratégiques entre la base mobilisée et le sommet. Pour les directions syndicales, la ronde de négo ne servait surtout pas à se mettre en opposition frontale contre l'État-patron. Elle ne visait pas à créer le rapport de forces le plus costaud possible contre le gouvernement libéral. La mobilisation maximale de la base n'est pas conçue

³ À ce sujet, lire le dossier « Contre l'austérité : Luttés syndicales et populaires » publié dans *À Bâbord*, #61, octobre 2015, pages 19 à 32.

⁴ La seule critique exprimée étant que la grève gagnerait à être encore plus combative, par exemple en doublant le piquetage de moyens d'action de divers ordres : manifestations, occupations, gestes d'éclat, etc.

comme une finalité et n'est pas vue comme un bénéfice net car, aux yeux des directions, le pouvoir réel réside dans l'appareil. Les membres ne sont qu'une force d'appoint, utilisable dans un contexte très précis.

Quel contexte ? Celui d'une bataille pour la séduction de l'opinion publique. Tel était l'enjeu de la grande chorégraphie que furent ces quatre journées de grève : créer un « rapport d'opinion » plutôt qu'un rapport de force. Une fois que les élites syndicales eurent réussi à montrer un tant soit peu, dans les médias, que Martin Coiteux et les abominables yétis libéraux martyrisaient des victimes innocentes (les salarié-es de l'État), le tour était joué : on pouvait s'asseoir avec le Conseil du trésor et signer une entente différente de l'offre initiale du gouvernement. Tel est désormais le but de la négo du secteur public : montrer qu'il est possible de mener une

négociation feutrée avec l'État, autour de demandes ultra-modestes, à partir du moment où l'opinion publique commence à avoir l'impression que les salarié-es sont des brebis à veille d'être égorgées par le loup-garou patronal.

Voilà comment, avec des attentes aussi basses, on finit par signer de pareilles ententes de principe; voilà comment on finit par échanger cinq ans de paix sociale dans le secteur public contre un plat de lentilles. Il ne faudrait surtout pas s'étonner qu'au cours des prochaines semaines, les profs d'Ahuntsic (et d'autres collègues) rejettent clairement les ententes de table centrale et de table sectorielle. Il ne faut pas s'étonner que ces ententes de principe déçoivent autant la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS).

Le déjeuner de la rentrée approche!

Mercredi le 3 février, au local du SPECA



Manifestation « Pour un réinvestissement massif dans l'éducation publique », le 16 janvier. (photo : Laurence D. Desrosiers)

Les fédérations qui tiennent le fort

Philippe de Grosbois, secrétaire à l'exécutif du SPECA

L'échéance « traditionnelle » du temps des Fêtes étant ce qu'elle est, les événements se sont précipités au cours du mois de décembre dernier. De nombreuses ententes de principe ont été conclues, non seulement à la table centrale et à notre table sectorielle (ce dont nous discuterons à l'assemblée du 21 janvier) mais aussi à d'autres tables sectorielles. Cependant, il reste des fédérations qui n'ont toujours pas d'entente.

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) est de celles-là. Regroupant environ 35 000 enseignant-es du primaire et du secondaire, surtout à Montréal et à Laval, la FAE ne faisait pas partie du Front commun. Elle n'a pas d'entente à la table sectorielle, probablement parce qu'elle réclame avec insistance l'injection de nouvelles ressources pour alléger la tâche des profs. Selon ce que nous entendons, des gains à la table sectorielle sont plus importants qu'à la table centrale pour les membres de la FAE. Cela dit, l'entente de principe du Front commun sur les salaires et les retraites ne plaît pas non plus à la Fédération. Fin décembre, le président Sylvain Mallette a déclaré à ce sujet : « À la veille de la nouvelle année, nos membres ont plus de chance de s'enrichir en s'achetant un billet de loterie Célébration 2016 ». En janvier, la FAE a annoncé qu'elle poursuivait les moyens de pression avec le slogan « Les profs ne plieront pas ».

L'autre organisation syndicale qui annonce une poursuite de la mobilisation est la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), qui comprend 110 000 membres. Celle-ci a une entente à sa table sectorielle, mais c'est à la table centrale que la situation est particulière. En effet, la CSN a recommandé d'accepter l'entente de principe à la table centrale du Front commun, alors que la FSSS, qui fait partie de la Centrale, a recommandé de la rejeter ! Que s'est-il passé ?

Dès le début des négociations, la FSSS a insisté sur le fait que les salaires étaient LA priorité pour ses membres. Près des 2/3 du membership est de la « catégorie 2 » (employé-es à l'entretien, aux cuisines, etc.), donc des travailleurs à petits salaires. La FSSS a accepté d'avoir très peu de demandes à la table sectorielle pour mettre le paquet sur les enjeux de rémunération. On peut comprendre que lorsque les détails de l'entente de principe à la table centrale ont été connus, les membres n'ont pas apprécié apprendre qu'ils pourraient s'appauvrir à nouveau dans les prochaines années.

Les comités de négociation des quatre fédérations du secteur public de la CSN (FNEEQ, FSSS, FEESP et FP) discutent des négociations dans une instance appelée CCSPP (Comité de coordination des secteurs public et parapublic). Cette instance s'est réunie au lendemain de la conclusion d'une entente de principe à la table centrale, soit le vendredi 18 décembre. La réunion, à l'issue de laquelle le CCSPP devait recommander l'adoption de l'entente, a duré une journée de plus que prévu. Lorsque le regroupement cégep de la FNEEQ s'est réuni le lundi 21 décembre, nous avons demandé de quelle teneur avaient été les débats, et quelle avait été la position de la FNEEQ dans ceux-ci. Ce à quoi la vice-présidente de la CSN, Francine Lévesque, a répondu : « Ce qui se dit au CCSPP reste au CCSPP ». Nous voilà informés !

Or, ce même lundi 21 décembre, la FSSS se réunissait de son côté. Le président de la Fédération, Jeff Begley, a ouvert l'instance en annonçant que le rejet de l'entente de principe serait recommandé aux délégués. Il s'agit là d'une situation exceptionnelle : une fédération rejette une entente conclue par sa Centrale. D'autant plus que le CCSPP fonctionne habituellement par consensus... Plusieurs délégués du regroupement cégep ont

interrogé leurs représentants pour savoir ce qui se passait, mais il fût très difficile d'avoir des réponses. D'ailleurs, nous avons été informés de cette situation via des contacts personnels. Finalement, le 22 décembre, au terme de longs débats, les délégués des syndicats locaux de la FSSS ont décidé de recommander le rejet de l'entente de principe à leurs membres.

Les défis qui attendent la FSSS sont immenses. Les assemblées devront être consultées sur cette question. Est-ce que le sentiment d'isolement convaincra les membres de stopper les moyens de pression ? Déjà, l'automne dernier, près des 2/3 des syndicats de la FSSS se sont donnés un mandat pour dix jours supplémentaires de grève. Il faut souhaiter que la FSSS et la FAE sauront tisser des liens dans les semaines à venir. Peu importe la manière dont les ententes de principe seront reçues à la FNEEQ, il faudra aussi faire preuve de solidarité avec eux.

Ce que l'automne nous a appris

Jeff Begley, président de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

Blogue publié le 23 décembre 2015 et disponible en ligne : <https://ricochet.media/fr/847/ce-que-lautomne-nous-a-appris>, avec des liens intéressants vers plusieurs articles.

DURANT LES DERNIERS MOIS, LA MOBILISATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EST AU RENDEZ-VOUS, PARTICULIÈREMENT DANS LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC. NOUS AVONS APPRIS PLUSIEURS CHOSES DURANT CES SEMAINES OÙ NOUS N'AVONS PAS COMPTÉ LES HEURES POUR EXPRIMER NOTRE RAS-LE-BOL FACE À UN GOUVERNEMENT QUI COUPE LES PROGRAMMES SOCIAUX AUX PLUS VULNÉRABLES POUR MIEUX LAISSER LES RICHES PLACER LEUR ARGENT DANS LES PARADIS FISCAUX.

Faire reculer le mépris

Cet automne, nous avons appris que c'est par notre mobilisation que nous réussissons à faire reculer un gouvernement néolibéral qui nous impose un programme d'austérité visant à mettre notre système public au service du privé. C'est la mobilisation exemplaire des travailleuses et travailleurs qui a permis de faire reculer le gouvernement sur l'ensemble de ses demandes à notre

table sectorielle. C'est par la même détermination que nous avons réussi à faire des gains dans cette négociation qui se poursuit.

Nous avons aussi appris que si la peur nous fige, l'action elle nous permet d'avancer. La peur de perdre, la peur que la mobilisation soit insuffisante pour améliorer nos conditions de travail, la peur de déranger, la peur de la loi spéciale, autant de craintes que nous devons parvenir à dissiper.

C'est parce qu'on a appris qu'il est maintenant absolument impossible de prétendre qu'il n'existe pas suffisamment de richesse au Québec pour bien financer nos services publics et celles et ceux qui y travaillent. Pour plusieurs, cette démonstration n'était pas nécessaire. Pour les autres, il est évident que s'il y a de l'argent

pour que les médecins obtiennent des augmentations salariales de 87,5 % en 10 ans, pour que les banques continuent d'afficher des profits records tout en favorisant le recours aux paradis fiscaux et pour qu'une compagnie comme Bombardier reçoivent des milliards tout en délocalisant des emplois, c'est qu'il doit y en avoir suffisamment pour investir dans nos services publics.

Pendant ce temps-là, toutes les preuves démontrent que les inégalités sociales ne font que croître, de la hausse du coût des aliments prévue en 2016 en passant par les nombreuses compressions budgétaires qui touchent particulièrement les personnes les plus vulnérables de notre société. Dans de telles circonstances, les travailleuses et travailleurs du secteur public n'ont certainement pas à être gênés d'exiger de gagner un meilleur salaire pour prendre soin de la population.

Ce qu'on est en train de se rappeler, c'est que nos gouvernements ont toujours tendance à répondre plus favorablement aux doléances de celles et ceux qui n'ont pas à prendre la rue pour faire valoir leur point de vue.

C'est donc surtout la mobilisation qui fait avancer les mouvements sociaux. Dans cette négociation, c'est l'ensemble des moyens d'action mis de l'avant par toutes les organisations syndicales et les groupes sociaux qui nous permet de gagner la faveur publique et de forcer le gouvernement à répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs. La diversité de nos actions ne doit donc pas être perçue comme une faiblesse, mais bien comme une force qui peut nous permettre d'atteindre des objectifs communs.

Ce que l'on se réserve pour les semaines à venir

La journée du 9 décembre dernier, où les membres du Front commun et de la FAE ont exercé leur droit de grève, démontre que la mobilisation ne s'essouffle pas. Les 21 et 22 décembre, les délégué-es de la FSSS-CSN ont décidé de poursuivre la bataille. Ils ont jugé qu'il est encore possible d'espérer obtenir des gains pour le personnel et pour nos services publics.

La participation extraordinaire des travailleuses et travailleurs aux actions syndicales témoigne d'un regain de fougue du syndicalisme dans le secteur public. À voir le gouvernement Couillard peiner de plus en plus à défendre son intransigeance face aux demandes des salarié-es, nous avons toutes les raisons de ne pas lâcher le morceau et de continuer à avancer.

C'est parce qu'on a appris qu'il est maintenant absolument impossible de prétendre qu'il n'existe pas suffisamment de richesse au Québec pour bien financer nos services publics et celles et ceux qui y travaillent.



Plusieurs membres de la FSSS étaient présents en appui à la manifestation « Pour un réinvestissement massif dans l'éducation publique », le 16 janvier. (photo : Laurence D. Desrosiers)