

Rapport d'activités 2022-2025



DU CŒUR
AU SAVOIR

XXIV^e Congrès FEC-CSQ
Rivière-du-Loup
4-6 juin 2025





Sommaire

Introduction

Un triennat marqué par la négociation...
et le retour de l'austérité 3

Retour sur la négociation : une alliance
sectorielle et un front commun historique 5

Relations de travail : toujours au cœur
de notre action 9

Dossiers professionnels et pédagogiques : à la
défense de la profession 15

CAFFEC : l'action féministe
au rendez-vous 19

Environnement : un nécessaire
engagement syndical 22

Solidarités :
des luttes sociales aux multiples visages 24

Mouvement CSQ :
une grande inspiration 27

Conclusion

Résister,
un impératif ! 28

L'équipe
de la FEC-CSQ 30

Introduction

Un triennat marqué par la négociation... et le retour de l'austérité



Alors que la pandémie et le passage au télé-enseignement avaient plus que tout marqué le triennat 2019-2022, celui qui s'achève avec le XXIV^e Congrès a été largement occupé par le renouvellement de notre contrat de travail, la ronde de négociations ayant débuté alors que nous achevions à peine le bilan de la précédente. Dès le mois d'août 2022, nous annonçons l'alliance de l'ensemble des professeur(e)s de cégep qui s'ajoutait à celle du Front commun des grandes centrales syndicales. Après des mois de pourparlers, de mobilisation et de grève, ce n'est qu'en février 2024 que nous constatons l'acceptation de l'entente de principe par les assemblées générales des syndicats affiliés. Bien sûr, les résultats d'une négociation de cette ampleur sont toujours mitigés, comme l'a démontré le bilan adopté en conseil général, et dont vous trouverez un résumé dans ce rapport d'activités. Nous pouvons toutefois souligner avec fierté l'énergie que nous avons déployée pour défendre et promouvoir notre profession, le réseau collégial et les services publics.

Malgré l'intensité d'une telle période pour les organisations syndicales, nos activités des trois dernières années sont loin de se résumer à la négociation, puisque l'actualité politique et celle du monde du travail ne prennent jamais congé. Ainsi, bien que la FEC et les syndicats locaux aient été fortement mobilisés par la négociation, de nombreux autres enjeux ont continué d'occuper les différentes équipes. On ne peut en effet que constater que la pandémie semble avoir entraîné des conséquences délétères sur les relations interpersonnelles, tant avec nos directions qu'entre collègues, malheureusement. Les personnes responsables des relations de travail ont remué ciel et terre pour prévenir, atténuer ou régler des problèmes de climat dans leur milieu respectif. Nous avons d'ailleurs commencé à prendre ce problème à bras le corps en offrant des formations, mais ce sera assurément l'une de nos priorités lors du prochain triennat. En plus de devoir rendre plus

transparent et participatif leur propre processus décisionnel (notamment au sein des conseils d'administration et des commissions des études), nos directions ont également l'obligation de s'assurer que tout soit mis en place dans l'organisation du travail pour permettre un climat exempt de harcèlement psychologique.

Le gouvernement de la CAQ, en dépit de la quasi-absence de la ministre de l'Enseignement supérieur dans l'espace public, nous aura également donné du fil à retordre. Loin de participer au développement et à la pérennité du réseau collégial public, l'année qui vient de s'achever nous a ramenés en arrière, vers la lutte contre l'austérité. Des coupes d'investissement dans les infrastructures, malgré le rapport alarmant de la vérificatrice générale, à la suspension des bourses Perspective Québec, la dernière année aura été marquée par la multiplication des annonces de compressions budgétaires. Et, comme si cela ne suffisait pas, les politiques anti-immigration auront un impact notable, en particulier sur les cégeps de région. Il est déplorable que le réseau des cégeps, qui a pourtant largement fait ses preuves tant en matière d'accessibilité que de formation, en soit encore à se mobiliser pour assurer une présence forte et indispensable sur tout le territoire.

Enfin, comment ne pas terminer en mentionnant l'arrivée tonitruante de l'intelligence artificielle dans l'espace public au cours de ce triennat ! Une nouveauté qui a marqué et marquera sans aucun doute notre pratique enseignante et sur laquelle nous nous pencherons pour la baliser adéquatement. Face à tous ces défis, y compris les enjeux environnementaux, féministes et internationaux, les liens de solidarité qui nous unissent avec les autres groupes de la CSQ mais également avec l'ensemble des mouvements sociaux demeurent d'une importance plus que jamais cruciale.

Retour sur la négociation : une alliance sectorielle et un front commun historique



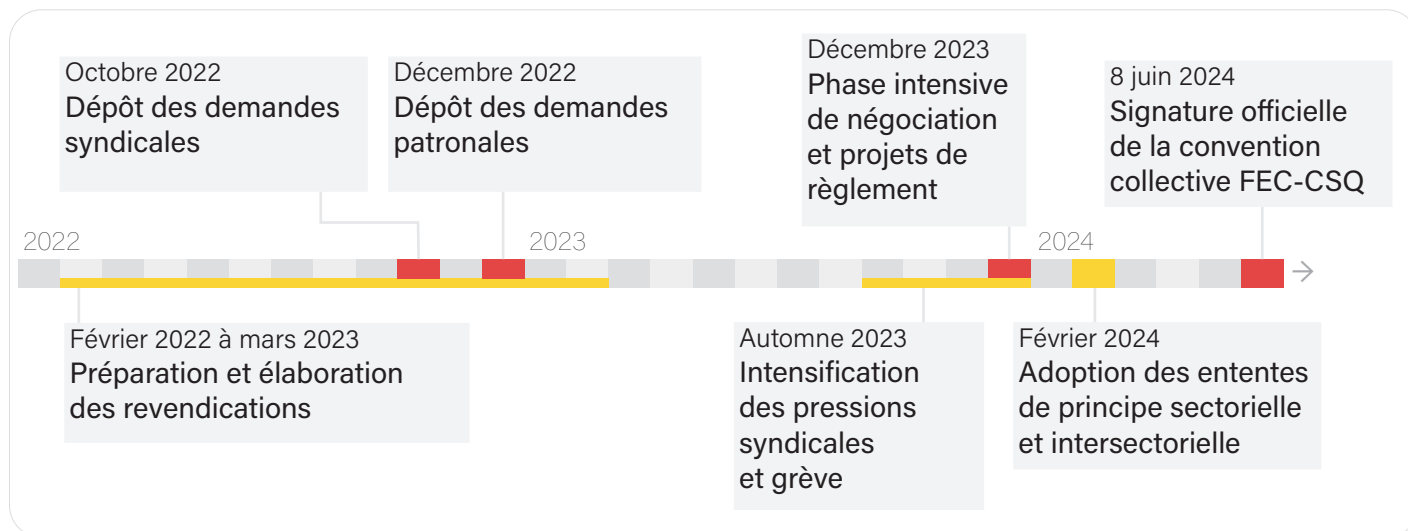
La négociation 2023 de la FEC s'est inscrite dans un contexte politique et social particulier, marqué par la continuité des revendications portées lors de la ronde de 2020 et par un gouvernement centralisateur, la Coalition Avenir Québec (CAQ), qui a tenté d'imposer ses priorités. Cette négociation a été menée en collaboration avec le Front commun (CSQ, CSN, FTQ, APTS) pour les enjeux intersectoriels et par l'Alliance des syndicats de professeurs et professeurs de cégep (ASPPC) pour les enjeux sectoriels, créant ainsi une forte mobilisation. En unissant leurs forces, les deux fédérations (FEC-CSQ et FNEEQ-CSN)



ont renforcé leur position, maximisé le temps de table mis à leur disposition et évité toute tentative de division de la part du gouvernement. Toutefois, cette alliance a également mis en exergue certaines différences de fonctionnement, d'analyse et de positions, notamment sur la répartition des priorités entre les deux organisations.

Les grandes étapes de la négociation sectorielle

La préparation de la négociation a commencé bien avant le dépôt officiel des demandes syndicales. Après avoir consulté ses membres en mars 2022, la FEC avait retenu, parmi ses orientations, de limiter les demandes, d'identifier et d'ordonnancer d'entrée de jeu les problèmes prioritaires et de viser à la fois le rehaussement de la rémunération et l'amélioration des conditions de travail. Or, quelques mois plus tard, l'ASPPC était créée et, dans un souci d'arrimage des stratégies, une nouvelle consultation fut lancée. Un cahier exposant l'ensemble des problématiques en est ressorti, présentant les revendications sous six grands thèmes : la précarité et l'insertion professionnelle, la tâche enseignante et la réussite, l'enseignement à distance et la formation continue, la collégialité et l'expertise enseignante, l'organisation du travail et la rémunération.





Cette méthode visait à offrir une vision globale des enjeux du réseau collégial et à intégrer toutes les demandes dans un cadre structuré. Cependant, cette approche a aussi entraîné certaines difficultés en ce qui concerne la priorisation des demandes et la clarté des négociations avec la partie patronale. À l'hiver 2023, une nouvelle consultation a permis de préciser les demandes initiales, qui sont toutefois demeurées nombreuses jusqu'à l'exercice de priorisation effectué en septembre 2023.

L'automne 2023 a été marqué par une intensification des actions syndicales. Constatant le peu d'avancées aux tables de négociation, la FEC, tout comme l'ensemble du Front commun, a progressivement mis en place des moyens de pression, incluant plusieurs journées de grève en novembre et en décembre. Ces actions visaient à accentuer le rapport de force et à pousser le gouvernement à s'engager sérieusement dans la discussion. Les journées de grève ont permis de démontrer la détermination des membres, puisque la participation y a été particulièrement imposante et dynamique.

Malgré une mobilisation importante et un appui favorable de l'opinion publique, la négociation est restée difficile, en raison de la posture inflexible de la partie patronale. Par conséquent, en décembre 2023, l'ASPPC a décidé de recourir à la médiation, une décision qui s'est avérée cruciale pour débloquer la situation et qui a permis de recentrer les échanges. C'est donc finalement en décembre 2023 que les discussions ont connu une accélération significative. Un blitz de négociation a été lancé dans un contexte où les syndicats, bien qu'épuisés par l'ampleur du combat, étaient fort déterminés à obtenir des résultats concrets. Après plusieurs jours de pourparlers intensifs et l'intervention du médiateur, un projet de règlement a été conclu le 23 décembre à la table sectorielle, tandis qu'une entente a été convenue quelques jours plus tard, le 28 décembre, à la table intersectorielle. Au retour des fêtes, la FEC a procédé à la consultation de ses membres, qui ont validé les deux ententes. Celles-ci ont été officiellement adoptées en février 2024, mais l'adoption des textes finaux de notre convention collective a tardé jusqu'au 6 juin 2024, mettant ainsi fin à cette ronde de négociations marquée par de nombreux défis.



Quelques enjeux et recommandations

Tout au long de la négociation, divers enjeux ont émergé. L'un d'entre eux concernait l'équilibre entre la diversité des revendications et leur faisabilité. Avec un cahier de demandes initial particulièrement volumineux, l'ASPPC a dû faire des choix stratégiques, ce qui a conduit certains membres à ressentir une dilution des priorités essentielles. Ainsi, malgré des avancées, certaines attentes, notamment en ce qui concerne l'allègement de la charge de travail, n'ont finalement pas été jugées suffisamment satisfaites. En vue de la prochaine ronde de négociations, il sera essentiel de mieux cibler les demandes prioritaires afin d'éviter une dispersion des revendications et d'améliorer l'efficacité des discussions. Par ailleurs, une réflexion sur la pertinence de conclure ou non une alliance sectorielle devra être amorcée rapidement, en amont de la constitution d'un cahier de demandes, en tenant compte des priorités envisagées par les deux fédérations.

Le rapport de force avec le gouvernement a également constitué un défi important. Dès le début des pourparlers, la FEC a constaté un manque de considération du gouvernement envers les enjeux du réseau collégial. Cette situation a nécessité une mobilisation intense et une gestion habile des négociations, qui nous ont permis d'obtenir des avancées, particulièrement en matière de rémunération. La mobilisation devra rester un élément central de la stratégie syndicale lors des prochaines négociations.

Dans l'ensemble, la façon dont a été menée la négociation de 2023 a été appréciée des membres et des personnes déléguées. Le bilan rédigé par la FEC met en relief les réussites et les moins bons coups, permettant ainsi de réfléchir aux possibles améliorations à apporter pour la prochaine ronde. Une série de recommandations, qui serviront à structurer nos futures revendications, y figure également.



Relations de travail : toujours au cœur de notre action



Les membres du Comité d'information et de formation sur l'application de la convention collective (CIFAC)

L'équipe des relations de travail, composée de Julie Bellemare, Hugo Boulanger, Julie Payot et Elysia Torneria, a accompagné les personnes déléguées de tous nos syndicats affiliés dans l'interprétation et l'application de la convention collective, ainsi que dans la rédaction de griefs et le processus d'audition. Elle a apporté soutien et aide pour des situations plus délicates avec certains membres.

Chaque année, quatre rencontres régulières du Comité d'information et de formation sur l'application de la convention collective (CIFAC) sont tenues : une dédiée aux recrues et trois destinées à l'approfondissement de divers sujets touchant la convention collective et les relations de travail. Au cours des dernières années, plusieurs sujets très variés ont été abordés, dont les relations de travail au local, les assurances collectives, le RREGOP et la retraite, les priorités d'emploi, le FABRES et les courbes de financement, le calcul de la CI, les « 173 h » et la disponibilité, l'invalidité, la rédaction de griefs, l'évaluation de la scolarité, les calculs d'expérience et d'échelons, et les mises en disponibilité (MED).

Notons aussi la tenue de quelques rendez-vous hors-série, dont l'un consacré à la rédaction de griefs postgrève et quelques rencontres privilégiant des tours de table avec les syndicats affiliés.

De plus, durant la négociation, et parfois lors des rencontres du CIFAC, l'équipe a été interpellée pour étudier des propositions de modifications de clauses de la convention collective. Après la négociation, deux réunions portant sur la nouvelle entente ont permis de souligner et de bien expliquer les changements apportés à la convention collective 2023-2028.



Des outils pour soutenir les applicatrices et applicateurs de la convention collective

Durant le triennat, plusieurs fiches et guides ont été édités ou réédités. Notons la mise à jour des documents suivants :

- Fiche sur les congés ;
- Guide d'accueil du personnel enseignant ;
- Guide sur la mise en disponibilité du personnel enseignant (MED) ;
- Fiche sur la priorité d'emploi ;
- Guide de scolarité, expérience et calcul de l'échelon ;
- Guide sur la formation continue.

De plus, de nouvelles publications sont maintenant disponibles :

- Fiche sur les invalidités;
- Fiche explicative du projet de répartition;
- Fiche sur le calcul de la CI (en cours).

Des outils ont aussi été mis à la disposition des personnes déléguées et des membres :

- Calculateur de CI simplifié accessible en ligne ;
- Mise à jour de la version Excel intégrant les nouvelles clauses de la convention collective 2023-2028.

Comités de travail paritaires prévus à la convention collective

Plusieurs comités de travail paritaires interrondes se retrouvent dans la nouvelle convention collective 2023-2028 et portent sur les sujets suivants : suivi du projet pilote sur les stages de fin de semaine en soins infirmiers, temps de déplacement (Cid), techniques de la santé et des services sociaux incluant santé animale, adaptation numérique liée à la FAD et recherche. Quelques rencontres se sont tenues dans la dernière année pour la mise en œuvre de ces comités dont les mandats se termineront en juin 2027.

Bilan des travaux des comités au cours du triennat

CPP

Comité paritaire de placement

Le comité paritaire de placement a plusieurs mandats nationaux permettant la distribution de ressources (ETC) pour différents projets, notamment l'attribution de libérations pour des projets de maintien de l'expertise enseignante (7-7.00), pour terminer une maîtrise permettant l'atteinte de l'échelon 18 (7-6.00) ainsi que pour des demandes de recyclage pour les personnes MED. Il s'assure du juste calcul de l'ancienneté des nouvelles personnes MED dans le réseau collégial.

CNR

Comité national de rencontre

Les plaintes relatives à une mauvaise évaluation de la scolarité du personnel enseignant sont reçues et analysées par les membres formant le CNR. En 2024, la FEC a été active pour faire reconnaître à leur juste valeur les études doctorales d'un enseignant ayant étudié en Europe de l'Est. Ce gain permettrait à l'enseignant la pleine reconnaissance de ses études de même que l'atteinte de l'échelon salarial qui y est associé. Deux nouveaux mandats se sont ajoutés avec la signature de la nouvelle convention collective : la répartition du solde non utilisé des ressources dédiées à la FAD (annexe VIII-12) ainsi que le suivi du projet pilote en soins infirmiers (annexe VIII-14).

CCT

Comité consultatif sur la tâche

Ce comité effectue des études techniques sur la tâche et ses paramètres. Les rencontres ont essentiellement porté sur les modifications proposées par le ministère de l'Enseignement supérieur aux courbes de financement de divers programmes du réseau ainsi que sur les bilans annuels des annexes de financement E102 et R108 du FABRES. Trois nouveaux mandats se sont ajoutés : le temps de déplacement (Cid), les techniques de la santé, des services sociaux et de santé animale et l'adaptation numérique liée à la formation à distance (FAD).

Comité consultatif national d'accès à l'égalité

Le comité s'est réuni à plusieurs reprises au cours du triennat pour terminer la rédaction d'un portrait statistique du personnel enseignant dans les cégeps en 2016-2017, tant à la formation régulière qu'à la formation continue. Ce portrait examine également l'évolution de la situation des enseignantes dans le réseau collégial depuis 1992-1993, et s'attarde notamment à leur représentativité dans les différentes disciplines. Cette analyse a permis de constater que le nombre de femmes n'a cessé de croître dans le réseau pendant cette période, mais qu'elles sont encore sous-représentées dans certaines disciplines, même s'il y a eu une amélioration dans la plupart d'entre elles.

Comité interronde sur les frontières de fonctions avec le personnel professionnel

Lors de la ronde de négociations pour le renouvellement des conventions collectives 2020-2023, la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ont obtenu une lettre d'entente relative aux frontières de fonctions. Cette entente permettait de procéder à des travaux d'analyse sur les frontières de fonctions entre le personnel professionnel et le personnel enseignant dans les dossiers, entre autres, de l'aide à la réussite, de la recherche, de la formation continue ainsi que du développement et de l'accompagnement pédagogique. Aucun rapport formel n'a été rédigé, mais les rencontres ont permis de mieux connaître les problématiques liées aux deux corps d'emploi.

Comité interronde sur la formation continue

Ce comité devait analyser la situation du personnel enseignant à la formation continue afin de répertorier les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail et de rémunération pour ensuite les comparer à celles du personnel enseignant du secteur régulier du réseau collégial et du réseau scolaire. Il est rappelé que les conditions de pratique (organisation du travail et caractéristiques de la population étudiante), les conditions de travail (différents congés, régimes d'assurance, sécurité d'emploi) et de rémunération (taux horaire) du personnel chargé de cours à la formation continue se distinguent de celles du personnel de l'enseignement régulier. Dans le réseau scolaire, il existe des limites conventionnées (heures de tâche enseignante, durée de contrat) qui, lorsqu'elles sont dépassées, entraînent automatiquement l'obtention du statut régulier pour les enseignantes et les enseignants jusque-là temporaires (suppléances à la leçon ou à l'heure). Il n'existe pas de tel déclencheur au collégial, de sorte qu'une personne chargée de cours conserve son statut, peu importe le nombre d'heures d'enseignement, l'ancienneté ou la permanence du programme. En conclusion et en fonction des données recueillies, il s'avère pertinent de modifier à la hausse les conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant chargé de cours à la formation continue.



Comité interronde sur la formation à distance (FAD)

En fonction de l'annexe VIII-12 de la convention collective (2020-2023), le comité avait pour mandat de mener une enquête au sein du réseau sur les enjeux organisationnels et structurels relatifs à l'enseignement à distance. Le comité devait en ce sens :

- faire un bilan de l'expérimentation de l'enseignement à distance sous l'angle de l'évaluation des conditions de travail;
- documenter les travaux de mise en œuvre de la FAD ainsi que les ententes locales en matière de FAD dans les collèges;
- évaluer certaines dispositions de la convention collective à la lumière des réalités de la FAD et des aménagements à y apporter, si nécessaire;
- faire des recommandations à leur partie respective.

Six thèmes principaux liés à l'alourdissement de la tâche ont été soumis à l'enquête : adaptation et préparation des cours; gestion de classe; encadrement des étudiantes et étudiants; évaluation et correction; matériel, soutien et perfectionnement technologique, et coordination.

Résultat de l'enquête sur la FAD

- Les conditions de travail liées à la FAD avant et pendant la pandémie sont semblables, même si le financement fut plus grand durant la pandémie;
- Le temps est l'élément primordial pour de la FAD de qualité;
- La FAD nécessite des moyens financiers, techniques et technologiques;
- Les étudiantes et étudiants doivent maîtriser les outils avant de s'engager dans des cours à distance;
- La FAD exige de l'autonomie, un sens des responsabilités et des comportements adéquats de la part des étudiantes et étudiants;



- Il faut posséder l'équipement adéquat et une connexion internet robuste pour suivre des cours à distance ;
- La FAD entraîne de multiples préparations pour l'évaluation, une grande gestion de courriels et du temps de disponibilité ;
- La FAD exige un temps supplémentaire pour la gestion de tout ce qui est lié à « l'environnement » qu'impose un cours donné à distance et exerce une importante pression sur la tâche en raison de l'accompagnement des étudiantes et étudiants ;
- La FAD interfère lourdement dans les relations humaines ;
- Le personnel enseignant dénonce souvent l'absence de moyens techniques et technologiques ;
- Le personnel enseignant remarque un désengagement et un décrochage des étudiantes et étudiants ;
- Le personnel enseignant considère que les aspects techniques et technologiques contribuent à l'accroissement de la gestion de classe ;
- Le personnel enseignant considère qu'il y a un alourdissement général de la tâche.

2325 enseignantes et enseignants ont répondu à un imposant questionnaire visant à couvrir les thèmes. Ce travail de cueillette de données et d'analyse a été exécuté par la partie syndicale. Les responsables patronaux ont questionné, de leur côté, les directions des collèges.

Dossiers professionnels et pédagogiques : à la défense de la profession



Bien que la négociation et les relations de travail aient occupé la majeure partie du temps et des ressources de notre fédération au cours du dernier triennat, de nombreux autres sujets d'actualité ayant un impact significatif sur les conditions d'exercice de la profession enseignante au collégial sont apparus à l'agenda. Outre les enjeux de (dé)financement du réseau, les politiques du gouvernement caquiste et de sa ministre de l'Enseignement supérieur, madame Déry, ont nécessité plusieurs interventions et mobilisations. La révision des politiques d'immigration du projet de loi 74, qui aura pour effet de réduire le nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers dans nos établissements, en est un exemple récent. En collaboration avec la CSQ, nous avons dénoncé ces mesures en commission parlementaire et défendu le substantiel apport de cette population cosmopolite dans plusieurs cégeps de région. Un peu plus tôt durant le triennat, l'application de la loi 14, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, a eu une forte incidence sur les collèges anglophones, qui ont dû intégrer des cours de français en plus de dispenser certains cours en français dans leurs programmes. Nous avons soutenu les collèges touchés et négocié une entente nationale pour protéger les conditions de travail du personnel enseignant concerné et nous assurer que des mesures de soutien et de perfectionnement soient mises en place.

D'autres décisions gouvernementales concernant la formation de la main-d'œuvre ont secoué la stabilité de nos emplois dans les DEC qualifiants en favorisant et en multipliant les formations courtes, notamment en Techniques d'éducation à l'enfance (TEE). Cela a eu pour conséquence, entre autres, la suspension de certains programmes, comme ce fut le cas au cégep Gérald-Godin. Dans ce contexte, nous avons soutenu les revendications de l'Association des enseignantes et des enseignants en Techniques d'éducation à l'enfance. De plus, comme

Août 2024

LE DEVOIR

Les syndicats dénoncent le «non-sens» du gouvernement à l'aube de la rentrée

NOUVELLES

Coupes budgétaires dans les Cégeps du Québec : le président de la Fédération de l'enseignement collégial réagit

Publié le 16 septembre 2024 à 10:17, modifié le 16 septembre 2024 à 15:56

Par: Allyson Dubé

Septembre 2024

Les résultats de la recherche initiée par la FEC-CSQ se retrouvent à la une du journal. L'analyse des rapports financiers annuels, commandée au professeur Martin Maltais, a permis de mettre de l'avant une augmentation significative du nombre de cadres et de professionnels et une stagnation du nombre de professeures et professeurs.

le Journal de Québec

ACTUALITÉS • ÉDUCATION

Les cégeps font le plein de patrons

Le nombre de cadres a augmenté de 35% dans le réseau collégial depuis dix ans, alors que le nombre de profs a légèrement diminué

Octobre 2024

L'Association étudiante du Cégep de Sainte-Foy et l'ensemble des syndicats représentant le personnel se sont associés pour lancer un mouvement dénonçant les récentes coupes imposées par le gouvernement de la CAQ.

NON
aux restrictions budgétaires.



Couper dans le matériel pédagogique, ce n'est pas ça, prioriser l'éducation.

c'est souvent le cas, la Fédération a joint sa voix aux différents regroupements qui ont dénoncé le manque de consultation dans la révision de certains programmes ou dans la mise en œuvre de rapports, particulièrement celui concernant les cours de français et de philosophie (cours défis). Notre avis intitulé *Continuons à miser sur la formation générale actuelle* a d'ailleurs été déposé au ministère de l'Enseignement supérieur. Enfin, la FEC et la CSQ ont soutenu les associations étudiantes, notamment la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), lors de leurs revendications concernant les bourses et les stages rémunérés ainsi que l'amélioration des conditions d'études et de vie.

Toutefois, toutes nos interventions et nos mobilisations n'ont pas été initiées par des décisions du gouvernement du Québec. Par exemple, c'est bien l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) qui n'a cessé de remettre en question la formation collégiale technique. Et ce sont bien les directions de collèges qui manquent de transparence et d'ouverture dans les instances de consultation comme les conseils d'administration.

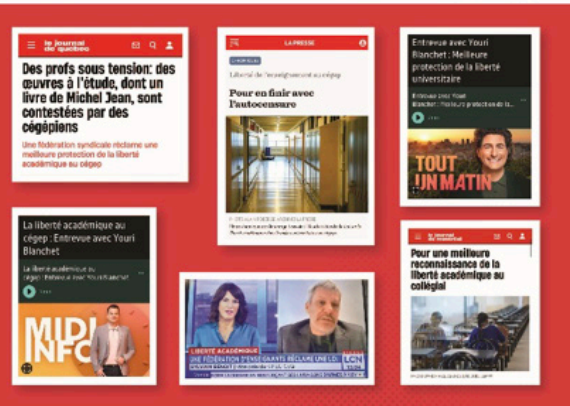
L'événement le plus inattendu et le plus chronophage provient cependant de l'extérieur du Québec. L'apparition de ChatGPT, en décembre 2022, a déstabilisé le monde de l'enseignement supérieur. L'intelligence artificielle transforme en effet notre rapport au savoir et nécessite des adaptations, notamment en ce qui concerne les évaluations. Outre l'organisation d'ateliers et de conférences sur le sujet, nous avons participé aux consultations du Conseil supérieur de l'éducation puis aux travaux de l'instance de concertation nationale sur l'IA du ministère de l'Enseignement supérieur.

Outre les multiples interventions de la CSQ, la FEC poursuit activement son implication dans les débats de société. Notre participation au comité aviseur de l'Observatoire québécois des inégalités en éducation a abouti à la publication d'un rapport qui rappelle le formidable accès qu'a procuré la présence des cégeps sur tout le territoire, mais également tout le chemin qu'il reste à parcourir pour l'égalité des chances d'obtenir un diplôme, quelle que soit son origine sociale. Notre soutien au Mouvement école ensemble et à Parlons éducation en faveur d'une plus grande mixité scolaire va également dans ce sens.

Une campagne inédite sur la liberté académique

Pour la pleine reconnaissance de la liberté académique au collégial

La FEC-CSQ revendique l'extension de la Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire



FEC Fédération de l'enseignement collégial (CSQ)
fec.lacsq.org

Pour tout savoir
sur notre
campagne



À la suite d'un mandat donné au Congrès de 2022, le dossier de la liberté académique a occupé une grande partie de la scène durant le dernier triennat. Dès décembre 2022, lors d'un comité de vigilance, nous invitons Vincent Beaucher à nous entretenir de l'application de la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*. Lors du conseil général suivant, nous avons présenté un état des lieux de l'évolution du dossier dans les universités, mais aussi dans nos cégeps, car certains avaient déjà développé des énoncés de principes sur la question. À cette occasion, une décision fut prise d'interroger nos membres sur le sujet. Lors du conseil général des 29 et 30 mai 2024, nous avons présenté les résultats de notre sondage qui, à bien des égards, correspondaient à ceux obtenus dans les universités. On y relevait, entre autres, que les enseignantes et enseignants connaissaient peu les ressources et les règles locales sur la liberté académique. De plus, près de 50 % des personnes répondantes affirmaient s'être censurées au moins une fois dans leur enseignement. Lors de ce même conseil général, nous avons présenté et adopté un énoncé de principes FEC, qui fut par la suite acheminé aux syndicats pour les inspirer dans l'élaboration d'éventuels énoncés locaux. Puis, les membres ont décidé de réitérer l'importance de leur demande en proposant l'application dans le réseau collégial de la *Loi encadrant la liberté académique dans le milieu universitaire*.

Le 7 juin suivant, la FEC a diffusé un communiqué de presse sur la valeur et la portée de la liberté académique au collégial. Une journaliste du Devoir interviewera plus tard des enseignantes et enseignants sur la question et publiera un article. Dans la foulée, un blitz politique a été enclenché l'automne suivant. Le bureau syndical de la FEC a rencontré les responsables de l'enseignement supérieur du Parti libéral du Québec (PLQ), du Parti Québécois (PQ) et de Québec solidaire (QS) afin de discuter des appuis potentiels à une modification de la loi 32. Nous avons également rencontré des membres du cabinet de la ministre

de l'Enseignement supérieur et la présidente de la Fédération des cégeps.

À la suite de ces rencontres politiques, nous avons entrepris, en novembre 2024, une campagne médiatique : articles dans le Journal de Montréal et plusieurs entrevues à la radio et à la télévision. À la session de l'hiver 2025, nous avons poursuivi notre campagne en adressant une lettre aux directions et aux conseils d'administration de nos cégeps afin de les informer et d'obtenir leur appui. Une campagne visuelle fut aussi mise en place afin de soutenir nos demandes.

CAFFEC : l'action féministe au rendez-vous



Le Comité d'action féministe de la Fédération de l'enseignement collégial (CAFFEC) a poursuivi, au cours des dernières années, son engagement en faveur de l'égalité des genres et de la défense des droits des femmes.

Visibilité et promotion du comité

Le comité s'est doté d'une nouvelle appellation en cours de triennat, passant de Comité de la condition des femmes (CCF) à Comité d'action féministe de la FEC (CAFFEC), un nom plus représentatif de ses activités et de sa mission. Un logo a même été créé, permettant entre autres une utilisation en fond d'écran ou avec une signature courriel, pour une meilleure visibilité du comité. De plus, une vidéo promotionnelle a été tournée en mars 2024 pour mieux faire connaître le fonctionnement et les activités du comité et favoriser le recrutement de nouvelles membres dans les syndicats affiliés.

Activités de sensibilisation, échanges, réseautage, formation

Le comité s'est réuni de deux à trois fois par session pendant le triennat afin de partager et de mettre en place plusieurs initiatives visant à sensibiliser la communauté collégiale aux enjeux féministes. Parmi celles-ci, des activités locales ont été organisées par les membres du CAFFEC, parfois en collaboration avec leur comité féministe local ou avec des organismes de leur région, dans le cadre des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes, qui se déroulent chaque année du 25 novembre au 6 décembre. De même, la Journée internationale des droits des femmes (tous les 8 mars) a été l'occasion d'ouvrir des discussions sur divers enjeux vécus par les femmes. Des articles d'information



et de sensibilisation ont d'ailleurs été publiés par la coordonnatrice du CAFFEC lors de ces deux événements, via l'infolettre de la FEC. Par ailleurs, le CAFFEC a participé activement à diverses rencontres, tant en présentiel qu'en ligne, notamment à l'occasion des réunions du Réseau d'action féministe de la CSQ et des assemblées générales de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), et ce, afin de créer ou d'entretenir des liens avec d'autres militantes, de discuter des enjeux de l'heure et de s'informer sur divers sujets d'actualité touchant les femmes grâce à des présentations, des conférences, des panels, etc.

Accès à l'égalité syndicale

Pendant le triennat, le comité s'est aussi penché sur le programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) de la FEC, qui existait depuis 2014. Après dix ans d'existence, un bilan en a été fait à l'automne 2023. Comme l'objectif de représentativité des femmes n'était toujours pas complètement atteint dans nos instances (les femmes représentent actuellement 55,6 % de l'ensemble des membres de la FEC), il a été convenu de mettre à jour le PAES et d'actualiser les mesures permettant de soutenir une meilleure représentation des femmes à la FEC, ce qui a été fait à l'hiver 2024.



Participation aux négociations et revendications

Durant la dernière ronde de négociations, le CAFFEC a proposé des revendications importantes pour l'amélioration des conditions de travail des enseignantes. De la conciliation famille-travail-vie personnelle (CFTV) à la reconnaissance de la violence conjugale comme un enjeu en milieu de travail, en passant par la compensation de la charge de travail lors des stages en soins infirmiers ainsi que dans d'autres disciplines traditionnellement féminines, plusieurs enjeux ont fait l'objet d'échanges avec la partie patronale et quelques améliorations à la convention collective ont pu être apportées, mais il reste encore beaucoup à faire.

Le CAFFEC joue donc un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail des enseignantes au sein du réseau collégial, mais aussi beaucoup plus largement dans l'avancement des droits des femmes. Toutefois, pour que son action gagne en efficacité, il est nécessaire d'assurer une représentation conséquente dans les instances syndicales et de garantir des moyens de participation accrus à ses membres. Ainsi, le CAFFEC pourra continuer son essentiel travail de sensibilisation et d'information, surtout dans le contexte mondial actuel, où les droits des femmes ont reculé dans un pays sur quatre (en 2024) selon l'ONU.

Environnement : un nécessaire engagement syndical



Délégation de la FEC lors du réseau conjoint - action féministe et ACTES sur l'écoféminisme

Urgence climatique oblige, la question environnementale a été au cœur de plusieurs de nos actions lors des trois dernières années. Dès l'automne 2022, nous avons participé activement aux événements et mobilisations pour le climat (grève, journées de réflexion, etc.). Conformément à un mandat reçu lors du XXIII^e Congrès à Rimouski, nous avons également interpellé la CSQ afin qu'elle soutienne politiquement, juridiquement et financièrement les mouvements de grève climatique et autres actions de même nature. À la suite de cette demande, la CSQ a créé un fonds spécial de défense avec son service juridique. Nous avons participé activement aux sessions nationales du mouvement ACTES. Dans le cadre du 30^e anniversaire de ce réseau, Sylvain Benoit a présenté un dossier sur les grèves climatiques de mai 2023. L'année suivante, Pierre Avignon y a également fait une présentation sur la pollution numérique.

En 2024 et 2025, deux comités de vigilance ont porté exclusivement sur l'environnement. Parmi les sujets traités : l'écologisation et les projets locaux de cégeps, le mouvement ACTES et la présentation du livre *C'est injuste* en présence des autrices Amélie Chanez et Anne-Marie Le Saux. Nous avons également réservé une place importante aux enjeux environnementaux lors de nos conseils généraux : Yves-Marie Abraham nous a entretenus de la décroissance et François Geoffroy, du collectif Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC), a présenté le *Plaidoyer pour une éducation environnementale cohérente*. Nous avons évidemment participé à la manifestation pour le climat à Montréal au printemps 2024.

Lors de la dernière ronde de négociations, nous sommes intervenus à plusieurs occasions en instance afin d'intégrer une clause climatique dans notre convention collective, sans toutefois y parvenir.

Aussi, lors du dernier congrès de la CSQ au printemps 2024, les membres de la FEC ont défendu des propositions demandant à la Centrale de prioriser l'environnement. Soucieuse de sa responsabilité environnementale, la FEC s'est jointe à une coalition dirigée par TJC afin d'organiser des États généraux de l'éducation pour la transition écologique et sociale qui se tiendront en janvier 2026. Enfin, depuis déjà plus de dix ans, la FEC collabore avec Carbone Boréal, qui est à la fois un programme de compensation de gaz à effet de serre (GES) par plantation d'arbres et une infrastructure de recherche de l'UQAC pour l'avancement des connaissances sur les changements climatiques. En plus de compenser les déplacements de ses membres, la FEC, en multipliant les instances à distance, a permis de réduire de manière significative l'empreinte carbone.



Solidarités : des luttes sociales aux multiples visages

Conformément à sa politique de solidarité et d'appuis financiers, qui fixe les dons à 0,7 % de ses revenus de cotisations, la FEC a soutenu, tout au long du triennat, divers organismes dans le respect des critères qu'elle s'est donnés, notamment la portée des actions sur l'ensemble du territoire. Depuis longtemps, la Fédération donne son appui, tant politique que financier, aux groupes de travailleuses et travailleurs et aux organismes populaires qui partagent ses objectifs de lutte, qui recherchent une plus grande égalité sociale, un juste partage des richesses, l'égalité des chances pour toutes et tous, etc. Membre de la CSQ, la FEC en partage également les objectifs : favoriser la vie syndicale par la répartition des ressources et améliorer les conditions de vie des travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non, sur le plan social, économique et culturel. Ainsi, tout organisme à but non lucratif qui milite pour les mêmes objectifs que la FEC, tant sur le plan provincial, national qu'international, est admissible. Force est de constater que les besoins ne vont pas en décroissant.

Les groupes soutenus :



Pédagogie, éducation, recherche et information

- Au bas de l'échelle (éducation populaire et défense des droits des personnes non syndiquées)
- Fondation Léo-Cormier (éducation aux droits)
- Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
- Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)
- Fondation pour l'alphabétisation
- Association québécoise pour l'équité et l'inclusion au postsecondaire – AQEIPS



Condition des femmes

- Fédération des femmes du Québec (FFQ)
- Femmes autochtones du Québec
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violences conjugales
- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes
- Nouvelle-Étape (services spécialisés en violence conjugale)
- Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape (Alliance MH2)
- Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle – CLES
- Fédération du Québec pour le planning des naissances



Environnement et développement durable

- Fondation Monique-Fitz-Back
- Vigilance OGM
- Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC)



Solidarités internationales

- Centre international de solidarité ouvrière (CISO)
- OXFAM
- Amnistie internationale
- Croix-Rouge canadienne
- Projet accompagnement Québec-Guatemala (PAQG)
- Centre d'étude et de coopération internationale (CECI)
- Association québécoise pour l'avancement des Nations Unies (AQANU)



Action sociale, communautaire, politique

- Observatoire québécois des inégalités
- ATTAC-Québec
- Ligue des droits et libertés
- Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE)
- Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec (MÉPACQ)
- Conseil national des chômeurs et des chômeuses
- Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)
- Fondation Docteur Benoit Deshaies
- Réseau solidarité itinérance Québec RSIQ
- Tel-Jeunes
- Centre St-Pierre
- Le collectif de la bibliothèque DIRA
- Collectif La Grande transition 2023
- Journal des Alternatives - Fonds jeunesse
- Réseau Accorderie
- L'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC)
- Centre justice et foi et revue Relations
- Ma place au travail
- Regroupement des cuisines collectives du Québec

Mouvement CSQ : une grande inspiration



Ce rapport d'activités est l'occasion de rappeler l'importance que revêt l'affiliation des syndicats de notre fédération à une centrale syndicale. Cette double affiliation donne ainsi accès à de nombreuses instances CSQ : le conseil général, le conseil général des négociations, le Congrès mais également l'ensemble des réseaux (action féministe, environnement, dossiers professionnels, jeunes, santé et sécurité au travail et sociopolitique). Ces rencontres sont l'occasion de débattre d'enjeux qui touchent à la fois nos conditions de travail mais également nos conditions de vie avec les différents corps d'emploi qui composent la CSQ. À ce titre, le Congrès de juillet 2024 a marqué un moment de solidarité remarquable lors duquel les membres ont renouvelé leur confiance à Éric Gingras, le président en place. Les personnes présentes ont également élu à la première vice-présidence, Nadine Bédard-St-Pierre, qui a été présidente du Syndicat des professeures et professeurs du cégep de Sainte-Foy, coordonnatrice du Comité d'action féministe, vice-présidente à la FEC-CSQ, puis porte-parole lors de la dernière ronde de négociations. Félicitations Nadine!

Internationale de l'Éducation

La FEC a activement participé aux initiatives de l'Internationale de l'Éducation en se joignant d'abord à la délégation de la CSQ lors du Congrès de Buenos Aires en juillet 2024. Elle a ensuite participé au colloque sur la liberté académique tenu les 7 et 8 février dernier à Calgary. En collaboration avec la CSQ, la FEC s'est également impliquée dans l'évaluation du programme de formation destiné aux enseignantes et enseignants en Haïti, visant à leur permettre d'obtenir la certification du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP). Ce bilan a permis d'analyser les retombées du programme et d'envisager ses perspectives, dont la présentation des résultats en conseil général pour une prise de décision sur la suite du projet.

Conclusion

Résister, un impératif !



« Vivre, c'est résister », déclarait Antonio Gramsci il y a maintenant un peu plus d'un siècle, alors qu'il finira ses jours en prison pour s'être opposé au régime fasciste italien de Mussolini. Bien qu'il soit malheureux que les mots de cet intellectuel militant puissent être repris aujourd'hui avec autant de pertinence, l'actualité des derniers mois ne peut que nous inciter à ne pas nous taire. Nous faisons bien sûr ici allusion à la montée des mouvements conservateurs partout dans le monde, mais particulièrement chez nos voisins du Sud. De la mise à pied de fonctionnaires à la limitation du droit de manifester sur les campus, en passant par le recul du droit des femmes et des membres de la communauté LGBTQ+, la désinformation et le contrôle des scientifiques, ce qui se passe aux États-Unis est difficile à qualifier. Ce qui est certain, c'est que cette situation politique provoque incertitude et anxiété parmi toutes les actrices et tous les acteurs de la société québécoise. Au sein des organisations syndicales et dans le secteur privé, d'importantes pertes d'emploi sont à prévoir. Nous devons être présentes et présents pour participer aux revendications pour maintenir et renforcer l'assurance-emploi.

Il nous apparaît capital, plus que jamais, de favoriser la participation citoyenne à l'exercice hautement démocratique des élections, et ce, à tous les paliers de gouvernement : municipal, provincial et fédéral. L'encadrement légal limitant grandement l'implication électorale des syndicats, notre action se fera sur le terrain : c'est en mettant de l'avant dans l'espace public des thèmes qui nous sont chers que nous pourrons influencer l'opinion publique. C'est bien pour cela que nous défendons notamment la liberté d'expression dans le cadre de notre remarquable campagne pour la liberté académique. Défense des droits des femmes et des minorités, revendication pour une transition juste et promotion des services publics accessibles et de qualité dans les régions du Québec, voici quelques-unes de nos priorités



visant à défendre les conditions de travail et de vie de nos membres et de la population.

Et, bien qu'au Québec la situation ne ressemble pas à celle imposée par Trump, la résistance sera justement nécessaire pour que nous ne connaissions jamais un phénomène semblable ici. D'ailleurs, certaines positions des conservateurs canadiens sur l'avortement ou encore la volonté du gouvernement caquiste de limiter l'exercice du droit de grève sont de bien mauvais augure et nécessitent une réelle attention. Face aux incertitudes et aux crises multiples, brandissons notre solidarité avec l'ensemble des mouvements sociaux. Notre prochain triennat risque donc d'être mouvementé, mais déjà plusieurs rendez-vous porteurs d'espoir sont à prévoir : la Marche mondiale des femmes 2025 du 18 octobre prochain, les États généraux de l'éducation pour la transition écologique et sociale de janvier 2026, les États généraux sur le syndicalisme lancés le 31 mars dernier et le chantier pour une éducation juste et accessible porté par la CSQ. Outre ces grandes rencontres nationales, la Fédération poursuivra les travaux paritaires prévus à son contrat de travail et commencera à planifier la prochaine ronde de négociations. Bien sûr, toute l'équipe sera à pied d'œuvre pour soutenir les syndicats affiliés qui ne manquent jamais d'ouvrage ! Nous le savons bien, beaucoup de luttes se mènent et se gagnent aussi à l'échelle locale. Que ce soit pour assurer un bon climat de travail ou une plus grande transparence dans les instances décisionnelles des collègues, les ententes conclues par les bureaux syndicaux locaux font souvent une différence bien concrète dans la vie des membres. Prenons le temps de célébrer et de promulguer toutes ces petites victoires afin de stimuler l'implication syndicale et sociale nécessaire en ces temps de postvérité et d'intelligence artificielle. Notre travail et notre militantisme, au cœur du savoir, sont en effet plus que jamais d'une importance vitale.

L'équipe de la FEC-CSQ

Bureau syndical



De gauche à droite: Louis-Philippe Paulet, trésorier; Nancy Quessy, 1^{re} vice-présidente; Youri Blanchet, président; Julie Bellemare, vice-présidente; Sylvain Benoit, vice-président; Hugo Boulanger, vice-président

Personnel de la Fédération



De gauche à droite: Caroline Simard, adjointe administrative; Nathalie Hodge, adjointe administrative; Elysia Torneria, conseillère en relations de travail; Pierre Avignon, conseiller politique et agent d'information et Marie Lyne Durocher, adjointe administrative (n'apparaît pas sur la photo)

Comité de négociation



De gauche à droite: Nadine Bédard-St-Pierre, porte-parole; Julien Lacombe; Rachel Sarrasin, Paul Émile Houle

Personnes élues



Julie Allard,
coordonnatrice
du Comité d'action féministe
de la FEC (CAFFEC)



Julie Payot,
soutien en relations de travail