

20  
24

34<sup>e</sup> CONGRÈS  
FNEEQ-CSN  
4 – 7 JUIN  
CHICOUTIMI

# BILAN DES SERVICES MANDAT 2021-2024

ÊT  
RE  
HUMAIN



## Table des matières

1 – L'ÉQUIPE DE LA FNEEQ .....	2
a. La composition de l'équipe .....	2
b. La pandémie et le télétravail .....	3
c. Le mentorat .....	4
2 – QUELQUES MANDAT ACCOMPLIS PAR L'ÉQUIPE DE LA FNEEQ.....	5
a. Négociations du secteur public (cégeps et francisation) .....	5
b. Négociations coordonnées RU .....	6
c. Négociations coordonnées RP .....	6
d. Syndicalisation (ILSC, CREW, Poterie, SEE du Collège St-Alexandre, Syndicat national du personnel en francisation – CSN).....	7
e. Nouvelle structure : petites unités .....	8
f. Projet de lois et loi .....	9
g. Communications.....	10
h. Les comités de l'équipe .....	11
3- PERSPECTIVES .....	12
a. Les chantiers.....	12
b. La double coordination.....	12
c. Changements au niveau du comité exécutif.....	13
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2021-2024.....	14

Le mandat 2021-2024 s'achève assurément dans un contexte plus clément pour l'équipe de la FNEEQ qu'il n'avait commencé. Bien qu'elle nous semble lointaine, la pandémie de COVID a marqué les premiers mois de ce mandat comme les derniers du précédent. Nous avons aussi dû relever le défi peu commun d'accomplir deux négociations du secteur public, coup sur coup. Ce mandat a aussi permis la mise en place d'une structure de négociation coordonnée au regroupement privé. La négociation collective des conditions de travail des personnes salariées de l'équipe a aussi marqué le début de ce mandat. Cette négociation, qui s'est terminée par la signature d'une nouvelle convention en septembre 2022, a introduit deux changements majeurs à notre organisation du travail : modifications importantes aux règles d'affichage de postes temporaires et la mise en place d'une structure de mentorat pour les personnes conseillères. Comme nous l'aborderons aussi ultérieurement dans ce bilan, les enjeux soulevés par certains projets de loi soumis par le gouvernement caquiste et qui affectent significativement le monde de l'éducation ont occupé l'équipe de la FNEEQ.

## **1 – L'ÉQUIPE DE LA FNEEQ**

### **a. La composition de l'équipe**

Les mouvements de main-d'œuvre de toutes natures (retraites, démissions, changements de poste, affectations, etc.) ont, très certainement, marqué les mandats précédents tant par leur nombre que leur fréquence. Bien que plusieurs personnes salariées se soient jointes à l'équipe de la FNEEQ au cours de ce mandat, nous pouvons noter une certaine stabilité dans la composition de l'équipe depuis quelques mois.

Notons dans un premier temps que les personnes élues à l'exécutif de la FNEEQ, ainsi que l'ensemble des personnes déléguées à la coordination des regroupements sont demeurées en poste pour la totalité du mandat.

L'équipe de personnes salariées a subi le départ de deux personnes employées de bureau à la fois fort expérimentées et impliquées dans les activités de la fédération depuis de nombreuses années. Sylvie Patenaude a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Jocelyne Asselin, secrétaire de direction, a aussi pris sa retraite le 1<sup>er</sup> août 2023. L'expertise de Sylvie et Jocelyne ainsi que leur disponibilité et leur dévouement à l'égard de la fédération font consensus.

Christophe Chapdelaine a quitté son poste de personne employée de bureau pour un emploi à l'extérieur de la CSN en août 2022.

Trois personnes conseillères syndicales ont aussi pris leur retraite au cours du mandat qui s'achève. Sonia Beauchamp, conseillère aux communications a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2022, Jean Grenier a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> mars 2023 après 23 ans à la FNEEQ, dont 9 ans à la coordination de l'équipe et Josette Côté a quant à elle pris sa retraite le 1<sup>er</sup> février 2024.

Aussi, Marie-Ève Therrien, après avoir occupé la fonction de porte-parole de la négociation des cégeps, a remis sa démission à la CSN pour occuper d'autres fonctions juridiques en février 2024. Enfin, Jonathan Leblanc a remis sa démission comme conseiller syndical pour retourner aux études en mars 2022.

Il a aussi été décidé en 2023 que la personne affectée comme appui à l'arbitrage au sein de l'équipe serait remplacée. Historiquement, cette fonction à la FNEEQ était assumée à même l'équipe, qui se répartissait la charge de la personne conseillère désignée à cette fonction. Cette décision a donc donné lieu à l'affichage d'un poste temporaire.

La FNEEQ est aussi soucieuse d'offrir aux personnes salariées de l'équipe des conditions de travail qui permettent la conciliation travail/vie personnelle, malgré l'importance et, parfois, la lourdeur des responsabilités qui nous incombent. Deux postes de personnes employées de bureau ont ainsi été créés au cours du mandat. L'un à Québec en décembre 2022 obtenu par Claudi-Anne Tessier, et l'autre à Montréal en mars 2024 obtenu par Isabel Bélanger. De plus, deux postes temporaires de personnes conseillères syndicales ont été créés en ajout. Considérant l'arrivée de nouveaux syndicats, la judiciarisation de nos rapports collectifs et le souci de déprécariser des postes de personnes salariées, il est de l'avis de l'équipe que la situation justifie que ces postes temporaires soient rendus permanents à l'occasion du prochain mandat. Notons que l'ensemble des équipes de travail des différentes organisations de la CSN ont accru leur équipe de personnes conseillères au cours des dernières années.

Malgré ces mouvements tout de même nombreux, l'équipe jouit d'une plus grande stabilité en termes de mouvements de main-d'œuvre depuis la rentrée 2023. Le nouveau fonctionnement de nos affichages de postes temporaires de personnes conseillères syndicales avait pour objectif de stabiliser les mouvements de personnel au sein des équipes. L'objectif nous semble atteint. La tâche de l'équipe n'a pratiquement pas été remaniée depuis juin 2023, ce qui illustre bien ce constat.<sup>1</sup>

## **b. La pandémie et le télétravail**

Bien que la pandémie nous semble loin, les règles sanitaires ont tout de même marqué la dynamique de travail des membres de l'équipe durant la première année du mandat. Ce n'est qu'à partir de septembre 2021 que la présence au bureau a pu être possible dans un ratio de 50 % des membres de l'équipe. L'accueil de visiteuses et de visiteurs se faisait sur permission et seulement lorsque nécessaire. Nous avons bénéficié d'une période d'accalmie de la COVID jusqu'en décembre 2021, pour être reconfinés de la mi-décembre à la fin du mois de février 2022. À partir de là, les règles sanitaires se sont progressivement assouplies.

Les années de pandémie ont modifié de manière importante le quotidien des membres de l'équipe. Le télétravail est maintenant bien établi. La CSN et le STTCSN ont conclu une entente-cadre sur le télétravail qui a été présentée aux coordinations des équipes en mai 2022. Négociée à titre de projet pilote, cette entente permet aux personnes salariées du groupe II (employé-es de bureau) d'effectuer jusqu'à 50 % de leur prestation de travail par période de deux semaines en télétravail. Comme l'entente-cadre le

---

<sup>1</sup> Nous soulignons l'arrivée au sein de l'équipe de la FNEEQ des personnes suivantes au cours du mandat 2021-2024 : Isabel Bélanger, Isabel Crispo, Marie-Pier Dalpé, Quentin de Dorlodot, Francis Gagné, Jérémie Leclerc, Michael Poirier, Guillaume Poliquin, Elizabeth Poulin, Martin Robert, Jordane Saumure, Sarah Smith, Annie St-Amant et Claudi-Anne Tessier. Inès Fatima Sahmou et Sylvie Imbeault se sont jointes à l'équipe de la FNEEQ pour quelques mois durant le mandat.

permettait, l'équipe de la FNEEQ s'est dotée de balises sur le télétravail qui ont été adoptées par l'équipe en juin 2022. Ces balises indiquent, notamment, que l'horaire de télétravail des salarié-es du groupe II est établi deux fois par année, et ce afin d'assurer la stabilité et la prévisibilité de la présence des personnes employées de bureau. Un bilan sur le télétravail sera fait lors de la réunion d'équipe du mois de juin 2024.

Le télétravail a aussi modifié la réalité des personnes conseillère et des personnes élues de la fédération bien que la règle du 50 % ne s'applique pas aux personnes salariées du groupe I (personnes conseillères syndicales). Le télétravail est maintenant plus efficace et plus accessible grâce aux outils technologiques que la pandémie nous a révélés et que nous nous sommes maintenant bien appropriés. Ces outils permettent notamment de tenir rapidement et de manière efficace certaines rencontres qui autrefois auraient impliqué temps et déplacement.

Pour tous les membres de l'équipe, la tenue d'audiences, d'instances, d'assemblées générales et de rencontres à distance ou en comodal a demandé une période d'adaptation. Si nous maîtrisons à présent bien la technologie facilitant la distance ou le comodal, il demeure que l'équipe de la FNEEQ favorise autant que possible la présence comme en témoigne le premier point de nos balises sur le télétravail : « Nous encourageons tous les membres de l'équipe à privilégier la présence dans l'exécution de leurs fonctions, que ce soit à l'égard de l'équipe ou des syndicats ».

L'expérience des derniers mois a fait la preuve que le travail en présence favorise l'entraide, le partage et la collaboration entre tous les membres de l'équipe. Il est aussi vrai, à l'égard de notre collaboration avec les syndicats et les membres, que les rencontres en présence, sans être toujours essentielles, sont à privilégier pour humaniser nos contacts et mieux connaître et comprendre la réalité terrain.

### c. Le mentorat

Comme nous l'avons mentionné en introduction, le fonctionnement du travail en équipe a été grandement modifié par la mise en place, à la signature de la dernière convention collective, d'une structure de mentorat. Cette démarche confédérale consiste en la libération de personnes mentores dans chaque équipe de travail à la CSN, dont le rôle principal est défini comme suit :

« Le mentorat est une relation interpersonnelle de soutien, d'échange, d'apprentissage dans laquelle une personne d'expérience investit sa sagesse acquise et son expertise afin de favoriser le développement d'une autre personne moins expérimentée, parfois plus jeune, qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre. »<sup>2</sup>

La FNEEQ a donc procédé à l'élection d'une personne mentore en février 2023. Guillaume Forest-Allard a été élu, puis libéré de ses dossiers pour assumer à temps complet ce précieux rôle pour l'équipe. Si l'implantation du mentorat a fait craindre initialement que l'affectation de personnes conseillères d'expérience à cette seule fonction nuise à la capacité des équipes à rendre les services aux syndicats, on peut constater, en date d'aujourd'hui, que l'aide apportée par les mentors aux personnes mentorées a

---

<sup>2</sup> Guide du mentorat, 8 mai 2023, p. 3

largement compensé la perte de leur expertise auprès des syndicats. Guillaume intervient donc auprès des personnes conseillères de l'équipe de moins de trois ans d'ancienneté.

Le bilan de la première année d'existence du mentorat à la FNEEQ se fera lors de l'équipe de juin 2024. Entretemps, nous constatons, par les commentaires formulés à ce jour à l'égard du mentorat, qu'un retour en arrière ne serait pas constructif, tant pour l'équipe que les syndicats qui bénéficient des services de l'équipe. Aussi, la FNEEQ bénéficiera d'un demi-poste de mentor supplémentaire à partir du mois d'août prochain afin de soutenir les personnes conseillères syndicales ayant plus de trois ans d'ancienneté.

## **2 – QUELQUES MANDAT ACCOMPLIS PAR L'ÉQUIPE DE LA FNEEQ**

### **a. Négociations du secteur public (cégeps et francisation)**

La négociation du secteur public occupe une part importante des ressources de l'équipe de la FNEEQ. Or, et de manière exceptionnelle, durant ce mandat-ci l'équipe a dû œuvrer à deux rondes de négociation, pratiquement coup sur coup. Et cette fois, avec deux tables de négociation, soit celle des cégeps et celle du personnel de francisation. Il s'agit d'une expérience exigeante pour le module cégep de l'équipe en particulier<sup>3</sup>, mais assurément aussi très enrichissante. Ainsi la négociation de la convention collective – cégeps FNEEQ 2020-2023 a pris fin à la signature de celle-ci en mars 2022, alors que les consultations pour le cahier de demandes de la ronde de négociation suivante ont débuté quelques mois plus tard, à l'automne 2022. Pour le personnel de francisation, la négociation qui avait débuté peu après la syndicalisation des unités des cégeps de Bois-de-Boulogne et de St-Laurent en juin 2019 s'est achevée avec la signature de la convention collective en décembre 2021.

L'équipe de la FNEEQ contribue de plusieurs façons à la négociation du secteur public. Mentionnons d'entrée de jeu que l'équipe affecte une personne conseillère pour agir notamment comme porte-parole de la négociation. L'équipe a ainsi nommé Anna-Belle Marcotte porte-parole de la négociation 2023, succédant à Yanick Charbonneau et Marie-Eve Therrien qui avaient agi à ce titre la négociation précédente. Anna-Belle a été libérée à temps complet de sa charge afin d'assumer cette fonction importante et fort exigeante. En francisation, Anna-Belle Marcotte et Isabelle Lanson ont agi à titre de porte-parole en 2020-2023. Marc Jodoin et Francis Gagné se sont succédé comme porte-paroles pour la négociation 2023-2028. Il nous semble opportun de souligner le rôle crucial que joue la personne conseillère syndicale désignée par l'équipe pour occuper le poste de porte-parole lors de cette négociation. Non seulement elle met son expertise de négociatrice au service de la négociation des conditions de travail de l'ensemble des personnes salariées concernées, mais elle offre au comité de négociation un regard global, externe et objectif des enjeux que posent une négociation de cette ampleur. La présence d'une personne conseillère au sein du comité de négociation est, aux yeux de l'équipe,

---

<sup>3</sup> Le module cégep est composé des personnes conseillères de syndicats de cégep, de la personne employée de bureau du regroupement cégep, de la coordination de l'équipe, des personnes militantes libérées aux comités de la convention collective des cégeps et du comité de coordination du regroupement cégep.

indispensable afin d'optimiser l'efficacité de cette lutte, dont les gains rejaillissent sur l'ensemble des regroupements de la fédération. Aussi, la présence d'une personne conseillère syndicale comme porte-parole aux tables de négociation est une caractéristique cardinale du syndicalisme à la CSN. Ce rôle a été assumé par une personne conseillère syndicale à l'ensemble des tables de négociation sectorielles des fédérations du public ainsi qu'à la table centrale lors de la négociation du secteur public à la CSN.

L'organisation des nombreuses instances occasionnées par la négociation des cégeps repose aussi sur la personne employée de bureau du regroupement cégep, Isabel Crispo. Considérant leur fréquence et l'ampleur du travail qu'exigeait l'organisation des instances en alliance, Marie-Hélène Paquet a accompagné Isabel dans l'organisation des instances de l'Alliance des syndicats de professeures et de professeurs de cégep (ASPPC) qui réunissait plus de 130 personnes et qui s'est réunie à 22 reprises durant la ronde négociation qui se termine. Les instances de l'ASPPC ont eu lieu aux quatre coins de la province, ce qui complexifie le travail de réservation, notamment.

Les mois qui nous séparent de la prochaine ronde de négociation nous permettront sans doute de prendre un peu de repos, mais aussi de peaufiner nos bilans afin d'être prêt et d'attaquer en 2027.

## **b. Négociations coordonnées RU**

Le mandat actuel a vu se terminer un cycle de négociation en 2021 pour ensuite en voir un autre naître à l'automne 2022. La fin du cycle a entraîné de nombreuses discussions au sein du regroupement ainsi qu'avec les représentants du FDP de la CSN afin de s'assurer de la réussite de cette méthode de négociation porteuse.

Le résultat des échanges réaffirmait l'importance de respecter l'autonomie des syndicats tout en confirmant celle de la participation des syndicats au processus de négociation coordonnée.

Une plateforme commune de la négociation coordonnée ainsi qu'un protocole de solidarité ont été adoptés pour le cycle 2022-2025.

Cette forme de négociation a pour but de maximiser l'impact de groupe sur les négociations locales tout en permettant des échanges et des comparaisons tout au long des négociations.

La coordination du RU s'est assurée tout au long du processus de soutenir les syndicats en négociation et/ou en lutte, notamment en se mobilisant sur les campus et en produisant divers outils d'information et de mobilisation.

La fin du présent mandat a vu passer une multitude de règlements dans les syndicats adhérant à la négociation coordonnée.

## **c. Négociations coordonnées RP**

Le projet d'instaurer une négociation coordonnée au sein du regroupement privé a mijoté pendant plusieurs années à la FNEEQ. La disparité entre certaines clauses des conventions collectives alors que

toutes les enseignantes et tous les enseignants font le même travail était certes le meilleur argument pour mettre sur pied ce projet. Comme la majorité des syndicats proviennent du secteur primaire et secondaire et considérant le nombre important de syndicats, dont la convention collective venait à échéance en juin 2022 et juin 2023, le projet a pris forme d'abord dans ces syndicats. Étant donné l'intérêt des syndicats du collégial privé, une négociation coordonnée de ce secteur pourrait également voir le jour au cours du prochain mandat.

Après quelques présentations lors des rencontres du regroupement privé et après avoir rencontré les syndicats dont l'échéance de leur convention collective était en juin 2022, le projet a pris forme avec trois syndicats qui se sont rencontrés à la fin de l'année scolaire 2022 afin de convenir d'un protocole de négociation et d'une plateforme commune de négociation. Ainsi, lors de leur assemblée générale respective, les membres du Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie Kells, du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Regina Assumpta et du Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Villa-Maria ont voté en faveur de l'adhésion à la négociation coordonnée.

À la fin de l'année scolaire 2023, le Syndicat des professeur-es laïques du Collège Sainte-Anne de La Pocatière et le Syndicat du personnel du Collège Mont Saint-Louis se sont joints à la première ronde de négociation coordonnée. Le Syndicat des employé.es de l'École Vanguard et le Syndicat des enseignantes et des enseignants de Jean de la Mennais ont rejoint les rangs au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Collège Villa Maria, avec l'appui de Yanick Charbonneau et Jordane Saumure comme porte-paroles, est le premier à avoir obtenu une entente de principe votée à 94 % en assemblée générale en mai 2023. Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'Académie Kells a obtenu une entente de principe en juin 2023, avec l'appui de Selma Skalli et Guillaume Poliquin. Une entente de principe vient tout juste d'être adoptée par l'assemblée générale du Syndicat des professeur-es laïques du Collège Ste-Anne-La-Pocatière où Quentin de Dorlodot a agi comme personne porte-parole. Yanick Charbonneau et Sarah Smith poursuivent la négociation qui va bon train au Collège Mont Saint-Louis. Seul le Syndicat de Regina Assumpta éprouve des difficultés majeures qui ont entraîné une mobilisation massive menant à des jours de grève. Le syndicat bénéficie de l'important appui de ses personnes conseillères à la FNEEQ, Guillaume Forest-Allard et Guillaume Poliquin.

#### **d. Syndicalisation (ILSC, CREW, Poterie, SEE du Collège St-Alexandre, Syndicat national du personnel en francisation – CSN)**

La FNEEQ s'est agrandie au cours des dernières années. La campagne de syndicalisation du personnel en francisation a porté fruit en permettant à trois nouvelles unités de rejoindre notre fédération, soit celles des cégeps d'Outaouais, de Marie-Victorin et de Rosemont. Le Syndicat national du personnel en francisation représente maintenant 5 unités. L'équipe de la FNEEQ, en collaboration avec l'équipe du service de la Syndicalisation, espère pouvoir syndiquer d'autres unités de personnel en francisation au cours du prochain mandat, la syndicalisation leur permettant de bénéficier des conditions négociées pour les unités actuelles. Aussi, les démarches en cours relatives au processus d'équité salariale pourraient améliorer



considérablement les conditions de rémunération de ce groupe à prédominance féminine qui n'avait jamais fait l'objet d'une analyse. Guillaume Poliquin et Francis Gagné sont les personnes conseillères qui accompagnent les animatrices dans l'établissement et le maintien de leurs relations de travail, avec l'appui d'Isabel Bélanger et de Marie-Pier Dalpé comme employées de bureau.

En août 2022, le Syndicat des travailleurs et travailleuses ILSC (Montréal) – CSN a obtenu sa première accréditation afin notamment d'obtenir des conditions de travail comparables à celles des autres écoles du ILSC Education Group inc. Une entente de principe a été obtenue le 23 avril et sera soumise pour adoption aux membres le 11 mai après quatorze mois de négociation. Elizabeth Poulin a agi comme porte-parole du Syndicat.

Le Syndicat des artisanes et artisans de Céramique-Poterie Bonsecours – CSN a été accrédité le 11 septembre 2023 pour représenter les enseignant·es de cette école atelier associée au Cégep du Vieux-Montréal. Le Syndicat, avec le soutien de Jordane Saumure comme porte-parole, négocie actuellement sa première convention collective.

Le Concordia Research and Education Workers Union- CSN/Syndicat des Travailleuses et Travailleurs en Recherche et Enseignement à Concordia – CSN, dit le CREW, a quitté l'Alliance de la fonction publique pour se joindre à la CSN en obtenant son accréditation du TAT le 14 novembre 2023, après plus de sept mois de bataille juridique. La FNEEQ, le service Juridique et le service de la Syndicalisation ont collaboré pendant plusieurs mois à l'aboutissement de ce maraudage. Sébastien Boisvert négocie pour cette unité d'environ 2500 membres depuis.

Comme les paragraphes qui précèdent le démontrent, les démarches et les luttes pour permettre l'arrivée de nouvelles unités de travailleuses et de travailleurs du milieu de l'éducation à la FNEEQ ne seraient pas aussi efficaces sans le travail interéquipes qui caractérise la CSN. La synergie des expertises de chaque équipe permet d'atteindre des résultats autrement incertains.

### **e. Nouvelle structure : petites unités**

À la suite d'un mandat obtenu lors du congrès de la FNEEQ en 2021, la coordination du regroupement privé s'est engagée dans une réflexion profonde visant à restructurer le soutien aux syndicats manifestant des besoins particuliers au sein de notre fédération. La FNEEQ et le regroupement souhaitaient adapter nos structures pour répondre efficacement aux défis spécifiques rencontrés par les petites unités syndicales.

L'objectif étant de concevoir une structure d'accompagnement sur mesure, inspirée par les pratiques réussies d'autres fédérations de la CSN comme la Fédération du Commerce (FC) ou la fédération de l'industrie manufacturière (FIM), pour permettre à ces unités en difficulté d'exister et de s'épanouir. Nous avons ainsi fait adopter en assemblée générale des unités concernées, une structure d'accompagnement où chacun des petits syndicats concernés dispose d'une présence accrue de la fédération au quotidien. Cette approche vise à assurer un soutien adapté, facilitant la gestion des défis quotidiens et le renforcement des actions locales du syndicat. Actuellement, trois syndicats font partie intégrante du

projet d'accompagnement : le Syndicat des employés du C.I.S, le Syndicat du personnel du Collège Champagneur et le Syndicat des employés du Collège Mont-Royal.

Le cas du Syndicat du personnel du Collège Champagneur illustre bien les enjeux auxquels nous souhaitons répondre : les relations de travail particulièrement tendues avec la direction ont longtemps paralysé les actions et ont mis en jeu l'existence même du syndicat. À ce jour, ce projet a déjà montré son potentiel : les enseignant-es se tournent régulièrement vers la personne conseillère syndicale pour partager leurs problèmes ou préoccupations, les assemblées générales accueillent de plus en plus de membres, le dialogue avec la direction en comité de relation de travail donne des résultats tangibles, etc. Un premier constat peut toutefois être fait, l'adhésion et la réussite du projet d'accompagnement, même en présence soutenue de la fédération, dépendent fortement de l'engagement des membres. Ainsi, d'autres milieux nous rappellent les défis persistants, soulignant du même coup l'étendue et la diversité des besoins pouvant altérer significativement la vie syndicale.

## f. Projet de lois et loi

### *i. Loi 14*

La *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, dite Loi 14, a été sanctionnée le 1<sup>er</sup> juin 2022. Cette loi a imposé des changements majeurs dans la structure des programmes d'études collégiales des cégeps et collèges privés collégiaux anglophones au Québec. Elle a également beaucoup sollicité l'équipe de la FNEEQ. Le comité sur la Loi 14 a été mis en place en septembre 2022 afin de « mener des travaux techniques [...] sur l'impact appréhendé des modalités d'application de la loi 14 sur les emplois et les conditions de travail des enseignant-es concernés ». Selma Skalli travaille avec le comité depuis à titre de personne conseillère syndicale et Joanie Bolduc a épaulé le comité à titre d'employée de bureau.

Le comité sur la Loi 14 a été un lieu d'échange privilégié entre les représentant-es syndicaux des divers collèges pour, en un temps record, discuter des défis et solutions à mettre en œuvre pour l'élaboration des nouveaux cours de l'EUF, de l'arrimage entre les compétences enseignées par le département de français et celles enseignées par le département d'anglais pour la préparation à l'EUF, la mise sur pied ou l'élargissement de l'offre de service des centres d'aide en français, l'adoption de politiques linguistiques institutionnelles tenant compte des nouvelles exigences linguistiques, la mise sur pied de cours de mise à niveau en français, la refonte des grilles de l'ensemble des programmes, la gestion des nouveaux quotas d'inscription dans les cégeps anglophones, etc.

Aussi, il a été convenu au printemps 2023 de demander au CPNC la création d'un comité de négociation, distinct du comité de la négociation sectorielle des cégeps, axé uniquement sur les enjeux propres à la Loi 14. Caroline Frisco, Yves de Repentigny et Selma Skalli, à titre de porte-parole, ont été désignés pour former ce comité de négociation. Une première rencontre avec le CPNC a eu lieu en septembre 2023. L'essentiel des efforts du comité a été orienté vers l'élaboration de demandes visant à protéger les conditions de travail et le lien d'emploi des enseignant-es affecté-es par la mise en œuvre de la Loi 14 et à

porter ces demandes auprès du CPNC. Quatre ou cinq rencontres de négociation ont eu lieu avec le CPNC et le comité de négociation continue de négocier.

*ii. Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail et la Loi visant à renforcer la protection des élèves*

Ces deux projets de loi ont préoccupé les membres de l'équipe, particulièrement dans la dernière année. Par ces lois, les parties aux conventions collectives sont dépouillées d'une partie de leur capacité de négocier sur un sujet aussi sensible que l'application des clauses d'amnistie. Ces lois prévoient qu'une convention collective ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée « en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel » ou « d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves » de tenir compte d'une mesure disciplinaire antérieure pour de tels comportements.

L'équipe, qui a échangé sur cet enjeu lors de la réunion d'équipe d'avril 2023, fait le constat que ces intrusions dans nos rapports collectifs auront des effets néfastes considérables tant sur les enseignant-es que sur les personnes que le législateur semble légitimement vouloir protéger. La permanence de mesures disciplinaires au dossier des enseignant-es risque, en effet, de judiciaireiser des dossiers qui autrement n'auraient pas mérité d'être débattus, en plus de désavouer le principe consacré en droit du travail de gradation des sanctions et de réhabilitation. Ce changement de paradigme inquiète.

Il sera, au cours des prochaines années, important dans nos interventions de responsabiliser les employeurs quant à leur obligation d'agir en prévention et d'offrir la formation adéquate sur ces enjeux à l'ensemble des personnes qui interviennent dans le milieu de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

## **g. Communications**

La FNEEQ s'est renouvelée durant ce mandat au niveau de ses communications. D'abord, en termes de personnes salariées responsables des communications, Martin Robert, conseiller aux communications, s'est joint à l'équipe en août 2021. Marie-Pier Dalpé a effectué un retour au sein de l'équipe en novembre 2021 pour obtenir le poste permanent d'employée de bureau en appui aux communications de la FNEEQ.

Martin et Marie-Pier ont notamment travaillé à moderniser le logo de la FNEEQ et régulariser la parution de l'Infolettre et de la revue *Carnets*. L'équipe a aussi adopté la signature électronique uniformisée à l'image du logo relooké lors de la réunion d'équipe de février 2022.

Et surtout, la FNEEQ est de plus en plus incontournable dans l'univers médiatique lorsqu'il est question d'éducation et d'enseignement supérieur. Notre présence accrue sur les médias sociaux, les liens que Martin a tissés avec le milieu journaliste et sa collaboration accrue avec les personnes conseillères de l'équipe ont contribué à ce succès. Plusieurs vidéos mettant en lumière les luttes menées par la FNEEQ et les syndicats affiliés ont été diffusées sur nos réseaux sociaux durant le mandat. En plus de renseigner les

membres sur l'état de nos revendications sur tous les fronts, ces vidéos ont permis de valoriser le travail des personnes militantes, sur le terrain.

D'autres projets en termes de communication vont très certainement occuper notre équipe durant le prochain mandat, dont notamment la mise à jour de notre site web.

## **h. Les comités de l'équipe**

L'équipe a parfois besoin de former certains comités responsables d'aborder des dossiers plus spécifiques au bon fonctionnement de notre structure. Voici ceux qui se sont le plus illustrés durant le mandat.

### *i. Les super utilisatrices et les super utilisateurs*

La CSN a débuté la migration du stockage de ses données, jusqu'à ce jour hébergées sur des serveurs internes, vers l'application Teams qui s'intègre à la suite Microsoft 365. Il s'agit d'un changement majeur sur le travail au quotidien des équipes à la CSN et en particulier des personnes employées de bureau. Cette migration qui s'est faite graduellement se poursuivra durant le prochain mandat. L'équipe a désigné des personnes afin d'assurer le rôle de super utilisateurs et super utilisatrices. Il s'agit actuellement de Joanie Bolduc, Marie-Eve Côté, Benoit Lacoursière, Isabelle Lanson et Marie-Hélène Paquet. Ces personnes ont le mandat de faire le lien avec le service informatique de la CSN et de développer une structure Teams adaptée aux besoins de la FNEEQ, tout en assurant le bon fonctionnement de la structure existante sur les serveurs, qui contiennent une quantité importante d'informations et d'archives.

Le comité travaille aussi à s'assurer de la protection des renseignements personnels qui sont stockés à la fois sur Team et sur nos serveurs.

### *ii. Les sentinelles psychédéliques*

La CSN a débuté à la suite de la négociation 2020 une démarche d'identification des risques psychosociaux liés au travail à la CSN en collaboration avec l'INSPQ. Le comité des « sentinelles psychédéliques » a été mis en place d'abord pour enquêter sur les facteurs de risque présents au sein de l'équipe. Elizabeth Poulin et Guillaume Forest-Allard ont été chargés de faire l'enquête auprès des personnes salariées de l'équipe. Yanick Charbonneau, Marie-Ève Côté, Marie-Pier Dalpé, Guillaume Forest-Allard, Benoit Lacoursière et Isabelle Lanson ont poursuivi le travail afin d'identifier et mettre en œuvre les solutions pour les réduire. Les Sentinelles poursuivront leur travail qui devrait aboutir au début du prochain mandat. Le bien-être de l'ensemble des membres de l'équipe de la FNEEQ est, par ailleurs, une préoccupation qui a précédé le mandat des Sentinelles et qui lui survivra.

### *iii. Le comité sur les réunions d'équipe*

L'organisation du travail à la CSN est définie par le travail en équipe. Les réunions d'équipe concrétisent ce fonctionnement. Aussi sont-elles le lieu de discussions sur les grands enjeux et sur les décisions qui nous interpellent toutes et tous comme membres de l'équipe. L'équipe se rencontre au minimum cinq fois par année en plus des réunions d'équipe extraordinaires qui peuvent devoir être tenues sur des sujets

ponctuels en cours d'année. La présence des membres de l'équipe aux réunions d'équipe est importante. Elle assure à la fois la fluidité de notre fonctionnement et l'adhésion de toutes et tous aux enlignements qui y sont discutés ou décidés.

L'équipe s'est grandement renouvelée au cours des dernières années et le comité sur les réunions d'équipe a été mis sur pied afin de tenir une réflexion et faire une mise à jour, le cas échéant, de nos pratiques. Les membres du comité ont été désignés lors de l'équipe d'octobre 2023. Il s'agit de Joanie Bolduc, Yanick Charbonneau, Quentin de Dorlodot, Christine Gauthier, Marc Jodoin, Isabelle Lanson et Guillaume Poliquin. Benoit Lacoursière s'est joint au comité en début d'année 2024. Le comité a tenu des ateliers en février dernier et fera son bilan à la réunion annuelle de juin. Nous pouvons, par ailleurs, mentionner que l'importance de la présence aux réunions d'équipe fait l'unanimité selon les commentaires recueillis dans tous les ateliers.

### **3 - PERSPECTIVES**

#### **a. Les chantiers**

L'équipe de la FNEEQ sera active sur plusieurs fronts lors du prochain mandat. L'enseignement à distance, l'intelligence artificielle, les formations courtes, le morcellement et la précarisation du travail enseignant préoccupent, mais surtout occupent l'équipe. Ces problématiques qui caractérisent malheureusement la métamorphose de notre système d'éducation ont comme intersection de déshumaniser l'enseignement. Remettre l'humain au centre des priorités qui guident nos choix en éducation sera un combat auquel l'équipe de la FNEEQ entend contribuer activement.

#### **b. La double coordination**

Isabelle Lanson et Yanick Charbonneau ont poursuivi, avec efficacité et cohésion, l'imposant travail de coordination de l'équipe au cours des trois dernières années. Ils ont notamment initié un processus de rencontre individuelle pour chaque personne salariée qui permet d'avoir un portrait juste des tâches et des préoccupations individuelles. Leur implication a largement dépassé leurs fonctions à la coordination. Ils ont tous deux partagé leur expertise auprès de leurs collègues : Isabelle, dans la préparation des arbitrages, Yanick, dans la négociation. Enfin, leur rôle-conseil auprès des personnes élues a été fort apprécié dans de nombreux dossiers, comme la grève pour le climat, les relations complexes entre professeur-es d'université et chargé-es de cours, ainsi que les règles du FDP.

Nous remercions Isabelle pour son engagement, sa disponibilité et sa contribution marquante au cours des dernières années.

La FNEEQ pourra compter pour un deuxième mandat sur une double coordination de l'équipe, qui change de visage en partie. Valérie Paquet prendra le relai d'Isabelle Lanson comme coordonnatrice de l'équipe aux côtés de Yanick Charbonneau. La présence d'une coordination à Québec est en phase avec le travail que l'équipe accomplit pour accompagner les syndicats situés en région sur les enjeux qui leur sont plus

spécifiques. L'équipe pourra aussi compter sur la présence de Valérie aux bureaux de Montréal quelques jours par semaine. La répartition des responsabilités et des regroupements entre Valérie et Yanick demeure la même, pour l'heure, que celle qui était entre Isabelle et Yanick.

### **c. Changements au niveau du comité exécutif**

Nous ne pouvons terminer ce bilan des services de la fédération sans glisser un mot sur la présidente sortante, Caroline Quesnel. Caroline a été, depuis son arrivée en 2012, d'un soutien inestimable pour l'ensemble des personnes salariées qui ont eu la chance de la côtoyer comme élue. Caroline a aussi toujours valorisé le travail de l'équipe. Le leadership, la bienveillance et la rigueur de Caroline ont inspiré nombre d'entre nous et marqueront assurément notre futur comme équipe. Nous lui souhaitons la plus belle des retraites et de continuer à en profiter du moment présent, comme elle a su nous rappeler à de nombreuses occasions.

## COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2021-2024

Pendant le dernier mandat, l'équipe de la FNEEQ était composée des personnes suivantes :

### Exécutif et coordinations de regroupements

Caroline Quesnel	Présidente
Benoit Lacoursière	Secrétaire général et trésorier
Léandre Lapointe	Vice-président du regroupement privé
Yves de Repentigny	Vice-président du regroupement cégep
Christine Gauthier	Vice-président du regroupement université
Caroline Leblond	Déléguée à la coordination du regroupement privé
Julien Lapan	Délégué à la coordination du regroupement cégep
Ghyslaine Lévesque	Déléguée à la coordination du regroupement université

### Coordination de l'équipe au 1<sup>er</sup> mai 2024

Yanick Charbonneau	Conseiller syndical
Isabelle Lanson	Conseillère syndicale

### Employé-es de bureau en poste au 1<sup>er</sup> mai 2024

Isabel Bélanger	Secrétaire
Lise Boivin	Secrétaire du regroupement privé
Joanie Bolduc	Secrétaire
Isabel Crispo	Secrétaire du regroupement cégep
Marie-Pier Dalpé	Secrétaire à l'édition
Marie-Hélène Paquet	Secrétaire de direction
Michaël Poirier	Secrétaire-comptable
Annie St-Amant	Secrétaire administrative
Claudi-Anne Tessier	Secrétaire du regroupement université (Québec)

### Employé-es de bureau en affectation ou qui ont occupé un poste ou un remplacement entre 2021 et 2024

Jocelyne Asselin	Secrétaire de direction (retraite)
Ariane Bilodeau	Secrétaire au regroupement cégep (changement de poste)

Christophe Chapdelaine	Secrétaire du regroupement cégep (démission)
Joanie Fortier	Secrétaire bureau de Québec, entente avec la FP (changement de poste)
Sylvie Imbault	Secrétaire bureau de Québec, temps partiel (démission)
Sylvie Patenaude	Secrétaire à l'édition, temps partiel (retraite)
Isabelle Proulx	Secrétaire à l'édition, temps partiel (changement de poste)
Jacinthe Rodrigue	Secrétaire-comptable (retraite)

#### **Personnes conseillères en poste au 1<sup>er</sup> mai 2024**

Étienne Bergeron	Conseiller syndical
Mireille Boisvert	Conseillère syndicale
Sébastien Boisvert	Conseiller syndical
Daniel Carrier	Conseiller syndical
Marie-Ève Côté	Conseillère syndicale
Alexandre Coudé	Conseiller syndical
Quentin de Dorlodot	Conseiller syndical
Guillaume Forest-Allard	Conseiller syndical
Francis Gagné	Conseillère syndicale
Marc Jodoin	Conseiller syndical
Jérémie Leclerc	Conseiller syndical
Nancy Long	Conseillère syndicale
Anna-Belle Marcotte	Conseillère syndicale
Valérie Paquet	Conseillère syndicale
Guillaume Poliquin	Conseiller syndical
Elizabeth Poulin	Conseillère syndicale
Martin Robert	Conseiller syndical à l'information
Jordane Saumure	Conseillère syndicale
Selma Skalli	Conseillère syndicale
Sarah Smith	Conseillère syndicale

#### **Personnes conseillères en affectation ou qui ont occupé un poste ou un remplacement entre 2021 et 2024**

Sonia Beauchamp	Conseillère syndicale à l'information (retraite)
Nicolas Bureau	Conseiller syndical (changement de poste)



Josette Côté	Conseillère syndicale (retraite)
Yves Deslauriers	Conseiller syndical (en affectation à la formation des salarié·es de la CSN)
Hugo Dion	Conseiller syndical (démission)
Jean Grenier	Conseiller syndical (retraite)
Frédéric Lavigne	Conseiller syndical (en affectation au Comité de coordination des secteurs public et parapublic)
Jonathan Leblanc	Conseiller syndical (démission)
Virginie L’Hérault	Conseillère syndicale (changement de poste)
Inès Fatima Sahmou	Conseillère syndicale (remplacement temporaire)
Marie-Ève Therrien	Conseillère syndicale (démission)