

**27<sup>e</sup> Congrès de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN)  
Une profession engagée !**  
30, 31 mai et 1<sup>er</sup>, 2 juin 2006, Chicoutimi

# ***Bilan des services***



**fneeq**   
CSN



## ***Table des matières***

1.	RÔLE ET COMPOSITION DE L'ÉQUIPE.....	257
	<i>Bref historique</i> .....	257
	<i>La convention collective des salarié-es de la CSN</i> .....	257
	<i>Le partage des responsabilités entre salarié-es</i> .....	258
	<i>Les sujets débattus en équipe</i> .....	258
	<i>Le processus de développement de l'équipe</i> .....	258
2.	LA COORDINATION DES INTERVENTIONS ENTRE LES PERSONNES SALARIÉES ET LES PERSONNES MILITANTES LIBÉRÉES DE LA FNEEQ ....	259
3.	LES MANDATS CONFISÉS AUX SERVICES DE LA CSN.....	260
4.	PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT .....	261
	 ANNEXE – CHAPITRE 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIÉ-ES DE LA CSN .....	  263



## 1. RÔLE ET COMPOSITION DE L'ÉQUIPE

### Bref historique

Le travail d'équipe est une des caractéristiques du fonctionnement de la CSN et de la FNEEQ. Manifestement inspirée par l'organisation du travail des départements de l'enseignement collégial, l'idée a fait son chemin dans notre organisation à partir d'un débat lancé par le STTCSN (le SECSN à l'époque) à la fin des années 70 alors présidé par Jacques Devault, conseiller syndical provenant du Syndicat des enseignants du Cégep de Saint-Hyacinthe.

L'idée a rencontré de fortes résistances parmi plusieurs élu-es de la CSN laquelle était présidée par Norbert Rodrigue. Plusieurs fédérations s'opposaient à ce mode de fonctionnement. Elles voulaient conserver le pouvoir de nommer la direction des services alors que le STTCSN réclamait ce pouvoir pour les salarié-es de l'équipe concernée, pouvoir qu'ils acceptaient toutefois de partager avec les élu-es de l'organisation compte tenu du caractère spécifique de notre organisation syndicale et du respect porté aux personnes militantes qui dirigent la CSN, ses fédérations et ses conseils centraux.

Le débat fit rage dans toute la CSN et fut même la cause principale d'une grève de plus de deux mois déclenchée par les salarié-es de la CSN à l'été de 1980. La question fut finalement réglée par le conseil confédéral en juin 1983.

### La convention collective des salarié-es de la CSN

Vous trouverez, en annexe, le chapitre 8 de la convention collective s'appliquant à l'ensemble des salarié-es de la CSN, des fédérations et de deux conseils centraux (Montréal métropolitain et Québec-Chaudière-Appalaches). Il prévoit le fonctionnement en équipe comme modèle d'organisation du travail pour assurer la livraison des services aux syndicats affiliés, pour jouer un rôle-conseil auprès des instances de la CSN et des fédérations tout en organisant la mise en application des décisions de ces instances.

Le travail d'équipe à la CSN et à la FNEEQ en particulier s'organise selon le principe de la parité entre le groupe des élu-es responsables de l'organisation et le groupe constitué de l'ensemble des salarié-es de cette organisation. À la FNEEQ, l'équipe est composée du comité exécutif de la fédération et de quatorze salariés, soit huit personnes conseillères syndicales et six employées de bureau.

Les décisions se prennent par consensus et chaque groupe dispose ultimement d'une voix. La convention consacre toutefois la suprématie des instances démocratiques de la CSN et de la FNEEQ dans l'exécution des mandats de nos organisations.

La coordination de l'équipe est nommée avec l'accord des deux groupes qui composent l'équipe de travail. Elle a la responsabilité première d'assister le comité exécutif de la fédération et les salarié-es tout en assumant le suivi des mandats de l'équipe. Elle participe aux réunions du comité exécutif et des instances de la fédération. Elle organise et préside les réunions d'équipe.

### Le partage des responsabilités entre salarié-es

La répartition actuelle des syndicats et des responsabilités thématiques entre les personnes conseillères syndicales de la FNEEQ s'effectue à l'occasion de la réunion d'équipe lors d'une rencontre entre les personnes conseillères syndicales. L'équipe se charge de la même façon de la répartition des tâches entre les employées de bureau.

### Les sujets débattus en équipe

L'équipe de travail de la FNEEQ se réunit de quatre à six fois par année et les réunions sont tenues préférablement à l'extérieur des lieux de travail. Ces réunions durent généralement deux jours et elles permettent à ses membres de discuter de la conjoncture politique de même que des événements propres à chacun des trois regroupements de la fédération. Cette réunion est l'occasion de formation sur des thèmes précis relatifs aux derniers développements jurisprudentiels ou aux dernières tendances patronales dans les relations du travail vécues par les syndicats affiliés. Elle permet également de faire le point sur les finances de la fédération, sur quelques grands enjeux de l'heure pour la FNEEQ de même que sur l'organisation concrète de nos services auprès des syndicats.

Le comité exécutif de la FNEEQ peut également profiter de ces réunions pour consulter les salarié-es relativement à certains éléments qui relèvent de ses prérogatives.

La participation des membres du comité exécutif et de tous les salarié-es à ces réunions est vitale pour le bon fonctionnement de la FNEEQ. Elle permet à tous de prendre connaissance des éléments de conjoncture qui influent sur nos syndicats et ainsi maximiser nos capacités d'intervention et de conseil auprès d'eux, et ce, tout en continuant de supporter l'exercice du leadership de la fédération.

### Le processus de développement de l'équipe

Avec l'appui de Carmelle Vigneault, du Service des ressources humaines de la CSN, en lien avec une démarche adoptée par le bureau confédéral de la CSN et exercée conjointement par le STTCSN, l'équipe de la FNEEQ a réactualisé un processus visant à faire le point quant à nos méthodes de travail, notre fonctionnement et notre orientation générale des services que les salarié-es fournissent à la FNEEQ et à ses syndicats affiliés. Cette démarche a permis de réfléchir à nos façons de faire et de réformer au besoin ces méthodes en s'inspirant, bien sûr, du vécu d'autres équipes à la CSN, en adaptant le tout aux caractéristiques de la FNEEQ et de son *membership*. L'équipe de travail a ainsi déterminé une série d'actions à entreprendre afin de

corriger certaines lacunes identifiées dans notre fonctionnement. Nous y reviendrons dans le cadre des perspectives pour le prochain mandat.

## 2. LA COORDINATION DES INTERVENTIONS ENTRE LES PERSONNES SALARIÉES ET LES PERSONNES MILITANTES LIBÉRÉES DE LA FNEEQ

L'organisation des services que la FNEEQ fournit à ses syndicats affiliés mérite une attention particulière étant donné qu'une partie de ces services est assumée par des personnes militantes libérées qui ne font pas partie de l'équipe de travail.

La situation des délégué-es à la coordination des regroupements fait en sorte que ces personnes interagissent avec les syndicats de ces regroupements sans qu'il n'y ait de lieu organisationnel qui les réunit en direct avec les salarié-es de la fédération. Dans l'état actuel des choses, les délégué-es à la coordination ne sont pas des personnes « responsables » de la fédération au sens de la convention collective des salarié-es parce qu'elles ne relèvent que de leur regroupement. Elles ne peuvent donc pas siéger à l'équipe de travail, pas plus qu'elles ne siègent au comité exécutif ou au bureau fédéral. Nous croyons qu'il faut trouver une solution afin de reconnaître leur rôle essentiel à la FNEEQ tout en valorisant leur fonction dans les structures politiques de la fédération de manière à permettre leur pleine participation à l'équipe de travail. C'est en compagnie des membres du comité exécutif qu'ils doivent, ensemble, représenter la partie « élue » de l'équipe. Cette pleine participation aux réunions d'équipe favorisera davantage la cohésion de notre organisation dans les rapports qu'elle doit avoir avec ses syndicats affiliés.

Comme nous le savons tous, d'autres personnes militantes œuvrent à temps plein ou bénéficient d'une libération importante dans le but de fournir des services particuliers à nos syndicats, et ce, particulièrement pour le regroupement cégep. C'est le cas des personnes militantes libérées pour le comité national de rencontre, le comité consultatif sur la tâche et le comité national d'accès à l'égalité. Ces personnes interviennent régulièrement auprès des syndicats de ce regroupement. Leurs interventions doivent se faire en lien avec les personnes conseillères syndicales et il faut éviter des interventions en silo qui risquent de se contredire ou de se nuire si elles ne sont pas soigneusement coordonnées.

De plus, nous avons entrepris depuis plus d'un an et demi d'organiser nos services directs auprès des syndicats du regroupement cégep de la même manière qu'ils le sont pour les deux autres regroupements. Ainsi, nous avons affecté une personne conseillère syndicale à chaque syndicat pour voir à leur fournir les portes d'entrée pour tous les services de la FNEEQ. Par le fait même, le bureau fédéral a résolu en septembre 2004 d'organiser l'ensemble des services de la FNEEQ de cette manière pour chacun des regroupements :

« Que le bureau fédéral donne son accord au mode d'organisation du travail des personnes conseillères syndicales et au mode d'organisation des services de la fédération, tels que soumis par la coordination de l'équipe FNEEQ, le tout basé principalement sur les éléments suivants :

- § Une seule personne conseillère syndicale est affectée à un syndicat. La répartition des dossiers est faite en équipe selon les règles prévues à cet effet;
- § Toute demande de service d'un syndicat à la fédération est adressée à ladite personne conseillère syndicale;
- § Le cas échéant, il est de la responsabilité de la personne conseillère syndicale d'acheminer ladite demande à la personne responsable de dossiers à la fédération;
- § Selon le cas, le traitement de la demande se fait par la personne conseillère syndicale ou directement par la personne responsable de dossiers à la fédération. Dans ce dernier cas, cette personne informe la personne conseillère syndicale du contenu de ses interventions auprès du syndicat;
- § Des réunions d'échange d'informations sont tenues régulièrement entre les personnes responsables de dossiers à la fédération et les personnes salariées de la fédération ou d'autres équipes qui interviennent auprès des syndicats d'un même regroupement, et ce, à l'initiative de la personne coordonnatrice de l'équipe ou celle déléguée au regroupement. Les situations problématiques sont référées à la coordination de l'équipe FNEEQ.

Qu'un bilan de cette nouvelle approche soit fait avant le prochain congrès de la fédération. »

Le premier élément de cette résolution fut effectivement réalisé. Les échos que nous avons des syndicats démontrent qu'ils sont satisfaits de ce mode d'organisation des services de la fédération.

Des réunions se sont tenues dans les regroupements cégep et privé entre personnes militantes et salariées affectées à ce regroupement. Encore une fois, il s'agit de réunions qui permettent des échanges d'informations qui sont essentiels à notre bon fonctionnement. On ne peut qu'insister sur la nécessité de tenir de telles réunions sur une base plus régulière afin que nous puissions atteindre nos objectifs. Dans le regroupement université, il n'y a eu qu'une seule rencontre. Nous croyons primordial et urgent d'améliorer cette situation, surtout à l'aube d'une série de négociations dans ce secteur qu'on souhaite toujours la plus coordonnée possible entre les syndicats de chargé-es de cours de la FNEEQ.

### 3. LES MANDATS CONFIEÉS AUX SERVICES DE LA CSN

Il arrive fréquemment que nos syndicats affiliés aient besoin de l'appui des services donnés par la CSN. Encore une fois, la responsabilité première de tels services appartient à la fédération. Toutefois avec les années, il fut convenu entre les différentes composantes de la CSN de mettre sur pied des services communs dans le but d'assurer leur efficacité puisque leur mise en œuvre pouvait ne pas se justifier dans une seule fédération compte tenu de la faiblesse de la demande,



de la nécessité de coordonner de telles interventions pour l'ensemble de la CSN ou de tirer avantage de la mise en commun de ressources spécialisées afin d'optimiser nos capacités et la force de nos moyens.

Ainsi, la CSN a mis sur pied des services tels que le Service de la syndicalisation, le Service juridique, le Service d'information, le Service des relations du travail (lequel comprend la santé-sécurité au travail, la défense des accidenté-es et malades du travail, les questions d'environnement, les services d'économistes et d'actuaire), les services d'experts financiers et comptables de MCE Conseil et de FondAction pour l'examen, le démarrage ou le sauvetage d'entreprises. Il en est de même pour le Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale qui intervient pour appuyer nos syndicats en conflit de travail ou qui ont besoin d'organiser une campagne visant à faire valoir leurs revendications locales ou nationales.

Toutes ces interventions doivent se faire en lien avec la fédération et la personne conseillère syndicale affectée au syndicat. C'est pourquoi elles nécessitent l'octroi d'un mandat préalable de la fédération, lequel est accordé par la coordination de l'équipe.

Il existe une particularité dans le cas du Service juridique de la CSN. En effet, chaque intervention d'un avocat de ce service dans les domaines qui relèvent de la responsabilité de la fédération est facturée à la FNEEQ à un coût préétabli de 125 \$ l'heure (taxes incluses!). Même si ce tarif peut paraître élevé, il s'agit pour la FNEEQ d'une aubaine lorsqu'on parle d'intervention d'un juriste. Précisons qu'il peut arriver que la cause prévue en arbitrage nécessite l'intervention d'un avocat étant donné qu'elle soulève des questions de droit d'une complexité inhabituelle. Cette évaluation est faite par la coordination de l'équipe en lien avec la personne conseillère. Si l'affaire doit être portée devant les tribunaux supérieurs ou pour toute autre situation exigeant la présence d'un avocat, le dossier sera confié au Service juridique de la CSN.

Il est important de souligner que même si les coûts globaux des dossiers transmis au Service juridique ont considérablement augmenté au cours du dernier mandat, il s'agit principalement de coûts attribuables à des dossiers référés avant que la FNEEQ ne réorganise ses services dans la foulée de la résolution adoptée par le bureau fédéral en septembre 2004. En effet, on peut noter une baisse draconienne du nombre de mandats accordés au Service juridique de la CSN depuis ce temps. L'effet sur les coûts devrait se faire sentir lorsque la plupart des mandats d'avant cette date seront finalisés.

#### 4. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

Dans la démarche de la vie syndicale, en plus d'élaborer un plan pour donner suite aux conclusions du colloque portant sur le sujet, l'équipe a comme objectif de surveiller de très près l'évolution des tendances patronales relativement à l'application du décret et de « l'entente » dans les cégeps, notamment à l'égard de la sécurité d'emploi et de l'évaluation des enseignements. Dans l'ensemble des regroupements, nous visons à augmenter la présence des personnes

---

conseillères syndicales auprès des instances de chaque syndicat, et ce, dans le plus grand respect des syndicats affiliés.

Dans le cadre des négociations qui auront lieu dans le prochain mandat, l'équipe a comme objectif de sensibiliser les syndicats affiliés à l'importance d'améliorer les clauses contre la sous-traitance, celles de libérations syndicales et celles visant à contrer le harcèlement et la violence au travail.

Relativement à l'application des conventions collectives, nous entendons participer au débat qui s'amorce à la CSN concernant l'arbitrage de griefs. Ce mode de règlement des litiges du travail autrefois rapide et convivial est devenu presque plus complexe, plus long, plus lent, plus coûteux qu'une audition devant les tribunaux supérieurs. Nous entendons promouvoir le recours aux formules de médiation préarbitrale.

Pour le regroupement cégep, nous prévoyons développer le plus rapidement possible un outil d'annotation de toutes les conditions de travail prévues à la convention et au décret à partir de la jurisprudence applicable et des orientations d'interprétation que nous souhaitons pour les nouvelles dispositions.

L'équipe poursuivra son implication dans la formation donnée aux syndicats en cherchant à en adaptant le contenu en fonction de nouvelles réalités comme l'épineux problème de la multiplication des recours contre les syndicats déposés en vertu de l'article 47.2 du Code du travail.

Parallèlement, il faudra développer une approche intégrant la prévention, la négociation et les recours sur toute la question du harcèlement psychologique.

Nous poursuivrons également la réforme de notre organisation du travail en systématisant les rencontres entre personnes salariées et militantes au niveau de chaque regroupement. Nous devons également définir le niveau de libération dont la coordination de l'équipe a besoin pour assumer ses responsabilités.

Nous devons examiner la nécessité de maintenir un poste de personne conseillère syndicale à l'information, ce qui aura un impact direct sur le niveau des services actuellement fournis aux syndicats. Nous devons étudier soigneusement la possibilité de déplacer une ressource conseillère syndicale de Montréal à Québec afin de desservir l'est du Québec, et ce, pour les syndicats de tous les regroupements. Les coûts actuels de déplacement et de séjour pour desservir ces syndicats à partir de Montréal sont tels que cela mérite un débat sur la question. Ces décisions seront prises ultimement par les instances de la fédération. Toutefois, la contribution de l'équipe à ces discussions est essentielle afin de s'assurer de la prise en compte de tous les aspects du problème.

Finalement, l'équipe de travail de la FNEEQ (CSN) constituera un des rouages essentiels pour assurer l'exécution des mandats qui seront votés par le congrès de la fédération.

---

**ANNEXE**

**EXTRAIT**

**DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**DES SALARIÉ-ES DE LA CSN**

Chapitre 8  
TRAVAIL EN ÉQUIPE

**8.01 Principe**

Les parties adhèrent au principe du travail en équipe afin de favoriser la réalisation des objectifs suivants :

- § la satisfaction des besoins des membres de l'équipe dans le respect de l'orientation du mouvement;
- § le relèvement du niveau de compétence de chaque membre de l'équipe;
- § l'engagement de chaque membre de l'équipe dans son travail quel que soit son rôle;
- § l'amélioration de la complémentarité interéquipes.

**8.02 Composition de l'équipe**

L'équipe de travail est constituée des responsables de la mise en application des décisions d'une organisation ainsi que de l'ensemble des salarié-es de cette organisation, de ce service ou d'un regroupement de plusieurs services.

**8.03 Mode de décision**

L'équipe doit chercher à en arriver à une décision par consensus. En cas d'impossibilité, il y a vote.

La décision s'applique à moins qu'une décision d'une instance politique ne la modifie ou ne l'annule.

**8.04 Tâches de l'équipe**

Dans le cadre de sa compétence, l'équipe planifie et coordonne la mise en application des politiques déterminées par les instances appropriées.

---

L'équipe s'occupe entre autres de :

- a) l'étude des dossiers;
- b) la répartition des dossiers et l'affectation des tâches dans le cadre des budgets votés;
- c) l'étude des horaires particuliers;
- d) la collaboration avec les services généraux, les fédérations et les conseils centraux;
- e) l'accueil, l'intégration, la formation et le parrainage des nouvelles et nouveaux salariés;
- f) l'assistance mutuelle dans l'exercice des tâches de ses membres;
- g) le partage de l'information;
- h) les moyens de faciliter la participation des employé-es de bureau à la vie du mouvement;
- i) le bilan des activités, l'analyse des résultats et la recherche des correctifs appropriés;
- j) la défense de ses positions devant les instances appropriées;
- k) le remplacement des postes temporairement dépourvus de leurs titulaires;
- l) la prise en considération de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail;
- m) la libération d'une ou d'un salarié-e à l'essai afin qu'il soit en mesure de suivre les sessions de formation obligatoires.

#### **8.05 Nomination à la coordination**

Les règles régissant la nomination de la coordonnatrice ou du coordonnateur sont les suivantes :

- a) Il est nommé pour trois (3) ans.
- b) En cas de vacance du poste, l'équipe voit à ce qu'il soit pourvu.
- c) La candidature retenue doit être agréée par les deux groupes qui forment l'équipe, soit les salarié-es et les dirigeantes et dirigeants responsables.

- d) La coordonnatrice ou le coordonnateur est une personne élue ou salariée provenant de préférence de l'équipe. S'il s'agit d'un salarié, il doit faire partie de l'unité de négociation, sauf dans le cas du Service des communications – information, du Service des ressources humaines, de la Fédération de la métallurgie (CSN) et de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt pour lesquels une personne hors de l'unité de négociation assume ce rôle.

#### **8.06 Fonctions de la coordination**

Les principales fonctions de la coordonnatrice ou du coordonnateur sont les suivantes :

- a) assister le comité exécutif et les autres instances de l'organisation;
- b) préparer et organiser les réunions d'équipe;
- c) assurer le suivi des décisions prises lors des réunions;
- d) assurer les liens en vue d'une collaboration suivie avec les autres services et organisations du mouvement;
- e) s'occuper de l'apprentissage et de l'encadrement des nouvelles et nouveaux salariés;
- f) s'assurer que les salarié-es reçoivent la formation continue ainsi que l'information et la documentation nécessaires;
- g) coordonner et conseiller les salarié-es dans leur travail, et s'assurer qu'il soit fait;
- h) étudier les demandes des syndicats et les problèmes de services (remplacements, surcharges, libérations pour formation, participation aux instances de la CSN, etc.) et prendre les décisions courantes dans le cadre de ses mandats;
- i) examiner les rapports d'activités et contresigner les comptes de frais;
- j) recevoir les plaintes concernant les salarié-es, faire enquête et rapport;
- k) sur demande, assumer la représentation de l'organisation aux fins de l'application de la présente convention, sauf au comité confédéral et au CPN;
- l) participer aux réunions du bureau confédéral de la CSN.

La coordonnatrice ou le coordonnateur est libéré en tout ou en partie de ses autres fonctions pour la durée de son mandat.

#### **8.07 Problèmes d'interprétation**

Pour toute question de précision ou d'interprétation, les parties se réfèrent au document du CPN du 13 décembre 1983 apparaissant à l'annexe "B" de la présente convention.

Toute question supplémentaire est soumise au CPN.

