

26 au 29 mai 2015 - 31^e CONGRÈS DE LA FNEEQ

BILAN DES SERVICES

4



PORTER
LE FLAMBEAU

fneeq 
CSN

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. L'équipe de la FNEEQ.....	4
2. Consolidation de l'équipe de travail	5
3. Du travail au quotidien.....	6
LA NÉGOCIATION	6
LES RELATIONS DE TRAVAIL	7
À L'INTERNE	7
DES SERVICES ET DU TRAVAIL INTER ÉQUIPES	8
CONCLUSION	9
COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2012-2015	9
Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN	
Chapitre 8 de la convention collective : TRAVAIL EN ÉQUIPE	11



INTRODUCTION

Le travail en équipe est au cœur de notre organisation. Enchâssé dans la convention collective liant les parties signataires, le chapitre huit voit aux principes qui sous-tendent notre organisation du travail, la composition des équipes, le mode de décision, la tâche, le processus de nomination de la coordination et les fonctions de cette dernière.

C'est dans ce contexte que les organisations se sont dotées d'un mode de fonctionnement qui leur est propre. La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec s'est donc dotée de ses propres règles et particularités, notamment, en ce qui a trait au travail en équipe, à la fréquence des réunions et aux sujets qui y sont abordés. Au-delà des débats politiques qui animent quotidiennement notre fédération, l'équipe doit voir à la réalisation de notre but premier, celui d'assurer que chaque syndicat qui compose notre fédération reçoive le soutien et les services auxquels il a droit.

1. L'équipe de la FNEEQ

L'équipe FNEEQ n'a cessé, au cours du mandat se terminant aujourd'hui, de grandir et d'évoluer. À l'ouverture du présent congrès, elle est composée de :

- Cinq membres du comité exécutif;
- Trois membres délégués à la coordination des regroupements;
- Quinze personnes conseillères syndicales;
- Sept personnes employées de bureau auxquelles s'ajoute une huitième personne secrétaire à Québec qui partage sa tâche entre trois fédérations, la FNEEQ, la FC et la FP.

L'arrivée au dernier congrès d'une cinquième personne au comité exécutif et l'ajout de deux personnes conseillères, notamment d'un poste de conseillère aux communications, et d'une employée de bureau en cours de mandat ont nécessité une réorganisation des ressources et une nouvelle façon de faire. Une équipe grandissante et changeante entraîne aussi des réalités auxquelles il faut s'ajuster. Depuis le printemps 2012, cinq départs à la retraite, quinze affectations ou absences ont nécessité des remplacements et douze nouvelles personnes ont intégré l'équipe pour un passage plus ou moins long.

Ces ressources se sont consacrées de façon extraordinaire à leur rôle premier, celui d'assurer les services aux syndicats, mais aussi à pallier, à chaque fois que cela se voyait nécessaire, les besoins d'assurer une certaine stabilité dans l'équipe. Si, lors de tels changements, la préoccupation de maintenir les meilleurs services est importante, nous nous devons aussi de faire à l'interne un travail d'introspection et de consolidation.

2. Consolidation de l'équipe de travail

À la FNEEQ, la dernière consolidation d'équipe a eu lieu en 2005. Depuis ce temps, l'équipe a connu une croissance rapide des effectifs ainsi qu'une forte augmentation du nombre de syndicats affiliés à la fédération. En 1989-1990, on comptait cinq personnes conseillères syndicales, comparativement à quinze aujourd'hui, et en tenant compte du nombre d'employé-es de bureau, on constate que le nombre de salarié-es dans l'équipe a doublé depuis cette époque. En 2009-2011, notamment à la suite de l'arrivée de syndicats en provenance de la Fédération autonome du collégial (FAC), le nombre de conseillers syndicaux est passé de 9,7 à 15, si l'on ajoute la ressource ponctuelle liée à la négociation dans les cégeps. On arrive maintenant à une étape où notre organisation, naguère quasi familiale, doit être adaptée à la mesure du nombre de syndicats.

Ainsi, nous avons initié une démarche de clarification des rôles et des responsabilités de chacun des membres de l'équipe pour être en mesure de nous permettre d'accomplir notre travail avec une plus grande cohérence dans un climat de collaboration et de solidarité.

Cette consolidation s'inscrivait dans le cadre d'un projet pilote à la CSN dont le but est d'étendre un processus de prévention des conflits au sein des équipes. La CSN nous a donc suggéré d'être accompagnés dans l'opération par Claude Ouellet, consultant externe, Josée Paradis, représentante du Service des ressources humaines de la CSN, et Arthur Sandborn, représentant du STTCSN.

Après quelques rencontres sur le cadre et les objectifs de la démarche, nous avons convenu de poursuivre trois objectifs :

- Faire une évaluation des pratiques actuelles et préciser les points forts à maintenir et les points à améliorer en regard du travail d'équipe;
- Clarifier les rôles au sein de l'équipe (des membres du comité exécutif, des délégué-es à la coordination des regroupements, des personnes conseillères syndicales, des employé-es de bureau, ainsi que le rôle de l'équipe dans l'attribution des mandats);
- Préciser les attentes de l'équipe en regard de la coordination et des membres de l'exécutif.

Les deux premiers jours de la réunion de juin 2014 ont été consacrés à un exercice de consolidation de l'équipe en vue de discuter de nos façons de faire et d'en dégager les points forts, et d'identifier nos faiblesses afin de prévoir des améliorations quant à notre fonctionnement pour l'avenir.

La synthèse de ces discussions et un plan d'action ont été présentés lors de la réunion d'équipe de l'automne 2014. Nous avons confié au comité de coordination le mandat de prendre en charge l'établissement de priorités afin de permettre que ce plan d'action se réalise. Exceptionnellement, et considérant que le travail en équipe constitue un chapitre de la convention collective du STTCSN, nous avons décidé d'inviter la déléguée syndicale, Ariane Bilodeau, à se joindre au comité de coordination pour participer aux discussions sur ce point.

Les quatre thèmes prioritaires identifiés par l'équipe sont :

- L'amélioration des communications et de la circulation de l'information tant à l'interne qu'à l'externe;
- L'appui aux regroupements et l'encadrement des militants libérés;

- Le rôle et les responsabilités des comités fédéraux;
- La gestion des situations difficiles (définir les moyens de venir en appui aux salarié-es et aux élu-es).

Plusieurs discussions se sont déroulées autour de ces thèmes en comité de coordination et quelques mesures ont été prises, mais il reste encore du travail à réaliser à ce chapitre.

3. Du travail au quotidien

Bien au-delà de la gestion et du suivi des dossiers auxquels les personnes conseillères syndicales sont affectées, le quotidien de chacun d'eux fut très bien rempli. Des éléments se démarquent et attirent notre attention.

Du côté des négociations, chacun des trois regroupements a manifesté des besoins particuliers.

LA NÉGOCIATION

La négociation des cégeps prend une place prépondérante dans l'organisation du travail d'autant plus qu'elle se fait dans un contexte de changement avec l'arrivée de nouveaux militants à différentes fonctions des comités de convention et du regroupement, mais aussi par la mise en place, pour la première fois de l'histoire, d'un protocole permettant une seule et même table de négociation pour les deux fédérations représentant les enseignantes et les enseignants de cégep. Nous sommes d'ailleurs très fiers que le porte-parole de cette table soit un membre de notre équipe.

Au sein du regroupement des universités, plusieurs négociations ont eu cours et d'autres restent à venir. Les approches utilisées à chacune des tables nécessitent une expertise importante pour les personnes conseillères impliquées dans le processus, qu'elle soit dans le cadre d'une négociation traditionnelle ou qu'elle soit basée sur les intérêts. En outre, il ne faut pas négliger les défis particuliers que pose la négociation regroupée en termes de coordination entre les conseillers. Le rôle de la coordination de l'équipe à cet égard est également important. De plus, l'arrivée de nouveaux syndicats au cours des dernières années exige une présence accrue considérant l'ampleur que prend la négociation d'une première convention. À ce titre, certaines négociations ne se font pas sans heurts et la conciliation tout comme l'arbitrage d'une première entente sont très intenses.

Finalement, le regroupement privé, par sa croissance constante, a lui aussi provoqué un déploiement important de nos ressources liées à la constitution d'un nouveau syndicat et de la négociation qui s'en suit. Si la négociation d'une première convention n'est pas une mince affaire, il faut se rappeler qu'elle influence la tâche de la personne conseillère qui l'assumera et, qui plus est, si elle en a plus d'une dans sa charge.

La FNEEQ continue année après année de permettre aux syndicats nouvellement affiliés d'accéder dès leur première convention à des conditions de travail éminemment respectueuses de leur travail et qui, dans la grande majorité des cas, s'apparentent à celles que l'on retrouve dans des conventions dites matures.

LES RELATIONS DE TRAVAIL

Outre la négociation de convention collective, il est du plus grand souhait de chacun de mettre en place de véritables relations de travail. Cet objectif est malheureusement loin d'être atteint. Tant du côté de nos nouveaux syndicats que ceux ayant une longue feuille de route, la judiciarisation occupe une place toujours grandissante. Des sommes extravagantes et des énergies inavouables sont mises dans des procédures juridiques alors qu'un transfert de ces efforts vers un véritable processus de relations de travail aurait, nous en sommes certains, des effets beaucoup plus importants et beaucoup plus bénéfiques dans nos quotidiens respectifs.

Cette judiciarisation entraîne des coûts faramineux tant pour les établissements où œuvrent nos membres que pour la fédération. Une simple demande d'un document se retrouve, le plus souvent, devant la Commission d'accès à l'information du Québec. Des violations flagrantes de nos contrats de travail aboutissent devant l'arbitre de grief. Bien qu'un très grand nombre de décisions arbitrales nous soit favorable, rares sont celles qui ne seront pas contestées par la partie patronale devant les tribunaux supérieurs. Ces deux situations, pour ne nommer que celles-là, entraînent obligatoirement un référé du dossier au service juridique de la CSN et impliquent pour l'organisation des frais que nous ne pouvons contrôler. Il faut se rappeler que l'équipe avait, dans ce contexte, émis le souhait de réduire le nombre de dossier transmis à des procureurs du service juridique de la CSN. Bien qu'un travail colossal ait été fait et qu'une très grande majorité de dossiers aient été assumés à l'interne, les frais juridiques sont demeurés très élevés, et ce, précisément par le nombre grandissant d'audiences devant les tribunaux supérieurs.

De rares ouvertures de la part des employeurs se perçoivent lors de mise en place de procédures de médiation, mais il faut quand même noter qu'il s'agit, dans bien des cas et particulièrement en matière de harcèlement psychologique, d'une responsabilité qui incombe à l'employeur. Bien que ces actions visent le mieux-être de nos membres et l'assainissement des milieux de travail, ces dossiers exigent un apport humain et financier considérable pour nos syndicats et la fédération.

Il faudra donc, nous le croyons, pour la suite des choses, rétablir de véritables lieux d'échanges avec nos membres et s'assurer de la participation du plus grand nombre à la sensibilisation, mais aussi à la mobilisation autour de la mise en place d'un lieu de travail respectueux de chacun.

À L'INTERNE

Le travail des personnes conseillères se fait en étroite collaboration avec les employées de bureau. La judiciarisation entraîne donc, chez elles également, une transformation du travail. Les procédures plus complexes et plus longues nécessitent une expertise plus grande et une attention particulière. Les tâches de chacune et chacun étant toujours plus lourdes, il faudra miser sur le développement d'outils facilitant les fonctions quotidiennes des personnes employées de bureau et favoriser, pour ces dernières, une autonomie plus importante.

Au-delà du travail de collaboration, les tâches administratives sont elles aussi en augmentation et celles liées aux communications en pleine explosion. Le nombre toujours plus élevé de communications avec nos syndicats rend nécessaire une plus fine coordination des envois et des publications. Un travail sérieux a été entrepris sur les publications, mais beaucoup reste à faire. Il est normal, voire responsable, d'aborder ces questions en tenant compte des médias sociaux et nouvelles technologies, mais aussi sous un angle écoresponsable.

Les mouvements de main d'œuvre ont des impacts importants dans l'organisation du travail de bureau. Les absences obligent soit une redistribution des tâches, soit l'arrivée d'une nouvelle personne et la nécessaire appropriation des savoirs et des pratiques.

Du côté de la comptabilité, les départs, qu'ils soient temporaires ou permanents, engendrent beaucoup d'inquiétude. Le départ d'Éric Charest, secrétaire comptable à la FNEEQ, nous privera d'une expertise importante considérant la connaissance qu'il a de notre fédération, au moment même où Maria Giguère part à la retraite, après plus de vingt-cinq ans de service à la gestion des remboursements et à l'application des nombreuses politiques de la fédération. C'est toute une expertise et une mémoire que nous perdons, la relève aura de grands défis à relever.

À ce titre, bien que nous ayons en cours de mandat subi des changements qui nous ont permis de faire l'acquisition d'une relève extraordinaire, des départs comme ceux de Jacques Bazinet et de Guy Beaulieu génèrent une perte majeure d'expertise quant au rôle-conseil que doit jouer la fédération.

DES SERVICES ET DU TRAVAIL INTER ÉQUIPES

L'évolution des organisations comme la FNEEQ nécessite de regarder et d'ajuster nos pratiques. Il faut donc réfléchir à l'interne sur nos façons de faire, mais aussi sur celles des autres équipes de la CSN pour arrimer nos différentes obligations.

Amorcée depuis le 63^e Congrès de la CSN en 2011, la démarche de réflexion sur les services a mis à contribution l'ensemble des composantes de la CSN. Le but est d'offrir des services les plus efficaces à toutes les étapes de la vie d'un syndicat. Pour la FNEEQ, cet exercice a consisté à questionner ses relations avec les autres services de la CSN notamment lors de la syndicalisation, dans la préparation du projet de négociation, pendant la période de négociation et de mobilisation, lors de la participation aux instances de la CSN et finalement autour de l'éducation et l'animation sociopolitique entre les négociations. À plusieurs reprises, ce processus est venu en contradiction avec la culture du guichet unique pratiquée à la FNEEQ qui consiste à faire passer par le conseiller de la fédération les demandes du syndicat. Ce questionnement s'est accompagné d'une forte affirmation des principes qui encadrent la répartition de la tâche entre les conseillers et la proximité des conseillers de la fédération auprès de leurs syndicats. L'exercice a fait aussi ressortir la nécessité d'améliorer la coordination des interventions et des expertises auprès des syndicats. Les différentes campagnes confédérales des dernières années et nos expériences de syndicalisation ont permis d'identifier nos forces, mais aussi les faiblesses dans l'accompagnement de nos syndicats.

À la fin de l'exercice, nous avons pu protéger cette relation étroite avec nos syndicats et identifier les améliorations à apporter dans nos relations avec les différents services de la CSN, notamment assurer un meilleur partage des informations et de la culture qui est propre au monde de l'éducation lors de la syndicalisation et de la mobilisation.

CONCLUSION

Le contexte dans lequel nous oeuvrons est en constant changement. Les services à donner toujours plus complexes, les attentes plus grandes et le rythme non moins négligeable entraînent des efforts assidus. Nous nous devons de saluer l'immense dévouement de chacune et chacun qui, dans leur travail, mais aussi dans leur militantisme assurent l'essor de la fédération. Beaucoup reste à faire et l'équipe de la FNEEQ verra à sa réalisation

COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2012-2015

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

EXÉCUTIF ET COORDINATIONS EN POSTE AU 1^{ER} MAI

Caroline Senneville	Présidente (en congé de maladie)
Jean Murdock	Secrétaire général et trésorier
Caroline Quesnel	Vice-présidente, regroupement privé
Nicole Lefebvre	Vice-présidente, regroupement cégep
Sylvain Marois	Vice-président, regroupement université
Alexandre Coudé	Délégué à la coordination du regroupement privé
Yves Sabourin	Délégué à la coordination du regroupement cégep
Claire Tremblay	Déléguée à la coordination du regroupement université

Membres de l'exécutif et de la coordination qui ont occupé un poste à la FNEEQ entre 2012 et 2015

Micheline Thibodeau	Vice-présidente du regroupement cégep, partie à la retraite
Daniel Mary	Délégué à la coordination du regroupement cégep, parti à la retraite

COORDINATION DE L'ÉQUIPE

Jean Grenier	Conseiller syndical
--------------	---------------------

EMPLOYÉ-ES DE BUREAU

Employé-es de bureau en poste au 1^{er} mai 2015

Jocelyne Asselin	Secrétaire de direction
Julie Beaulé	Secrétaire (Québec)
Edlyne Coicou	Secrétaire comptable
Maria Giguère	Réceptionniste, commis comptable et secrétaire du regroupement université
Ariane Bilodeau	Secrétaire du regroupement cégep
Line Riendeau	Secrétaire du regroupement privé (en congé de maladie)
Isabelle Proulx	Secrétaire du regroupement privé
Caroline Labelle	Secrétaire du regroupement université (en congé de maladie)
Ginette Bacon	Secrétaire de regroupement université
Sylvie Patenaude	Secrétaire à l'édition



Employé-es de bureau en affectation ou qui ont occupé un poste ou un remplacement entre 2012 et 2015

Éric Charest	Secrétaire comptable (en affectation personne conseillère à la vérification)
Solange Laurin	Secrétaire comptable

CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS SYNDICAUX

Conseillères et conseillers en poste au 1^{er} mai 2015

Guy Beaulieu	Conseiller syndical - Regroupements cégep et privé
Marie-Hélène Bonin	Conseillère syndicale - Regroupements privé et université
Yanick Charbonneau	Conseiller syndical - Affecté à la négociation des cégeps
Jonathan Leblanc	Conseiller syndical - (Congé parental)
Yves Deslauriers	Conseiller syndical - Regroupements privé et université
Étienne Frégault	Conseiller syndical - Regroupements privé et université
Marc Jodoin	Conseiller syndical - Regroupement privé
Céline Lalande	Conseillère syndicale - Regroupement cégep
Frédéric Lavigne	Conseiller syndical - Regroupements privé, cégep et université
Anna-Belle Marcotte	Conseillère syndicale - Regroupement privé
Valérie Paquet	Conseillère syndicale - Regroupements cégep et université
Patrice Racine	Conseiller syndical - Regroupements privé, cégep et université
Marie-Christine Simoneau	Conseillère syndicale - Regroupements privé et université
France Désaulniers	Conseillère syndicale - Information

Conseillères et conseillers en affectation ou qui ont occupé un poste ou un remplacement entre 2012 et 2015

Norman Thibault	Conseiller syndical en affectation au Comité de coordination des secteurs public et parapublic
Lise Pomerleau	Conseillère syndicale en affectation au Comité de coordination des secteurs public et parapublic, partie à la retraite
Gilles L'Ériger	Conseiller syndical en libération syndicale au STT-CSN
Jacques Bazinet	Conseiller syndical, parti à la retraite
Paul Rose	Conseiller syndical, parti à la retraite
Molly Alexander	Conseillère syndicale
Sylvie Chaussé	Conseillère syndicale
Hugo Chenier	Conseiller syndical
Émilie Duchesne	Conseillère syndicale
Pierre Gauthier	Conseiller syndical
Yvan Guillemette	Conseiller syndical

Stagiaire en relations industrielles

Vincent Girard-Bellavance



Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN

CHAPITRE 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2011-2013

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:

- a) de l'étude des dossiers;
- b) de la répartition des dossiers et de l'affectation des tâches dans le cadre des budgets votés;
- c) de l'étude des horaires particuliers;
- d) de la collaboration avec les services généraux, les fédérations et les conseils centraux;

- e) de l'accueil, de l'intégration, de la formation et du le parrainage des nouvelles et nouveaux salariés, tout en s'assurant que les tâches liées au parrainage n'entraînent pas de surcharge de travail pour les parrains et les autres membres de l'équipe. Dans le cas où ces tâches occasionnent une surcharge de travail, l'équipe doit prendre les moyens nécessaires pour pallier à cette situation et ne pas mettre en péril le parrainage;
- f) de l'assistance mutuelle dans l'exercice des tâches de ses membres;
- g) du partage de l'information;
- h) des moyens de faciliter la participation des employé-es de bureau à la vie du mouvement;
- i) du bilan des activités, de l'analyse des résultats et de la recherche des correctifs appropriés;
- j) de la défense de ses positions devant les instances appropriées;
- k) du remplacement des postes temporairement dépourvus de leurs titulaires, et ce, particulièrement lors d'absence maladie non prévue en ayant comme préoccupation le maintien des services et les surcharges de travail;
- l) de la prise en considération de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail;
- m) de 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;
- n) de participer à l'analyse et à la planification des besoins de main-d'œuvre de l'organisation. Pour ce faire, les membres de l'équipe transmettent à la coordonnatrice ou au coordonnateur, l'information nécessaire quant aux départs et absences prévisibles au cours des douze (12) prochains mois;
- o) de discuter du choix des logiciels pertinents à utiliser ou à acquérir dans le cadre des budgets votés.

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 ressources humaines, 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;
- m) analyser les besoins de main-d'œuvre de son service ou de son organisation en tenant compte:
 - des informations transmises par les membres de l'équipe;
 - des besoins identifiés par l'organisation;
 - des recommandations faites par le comité sur la planification de la main-d'œuvre.

Transmettre les besoins de main-d'œuvre identifiés au comité sur la planification de la main-d'œuvre au moins une fois par année.

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.



LA FNEEQ À MONTRÉAL

1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél.: 514 598-2241
Télec.: 514 598-2190
Sans frais : 1 877-312-2241

LA FNEEQ À QUÉBEC

155, boulevard Charest Est, bureau 452
Québec (Québec) G1K 3G6
Tél.: 418 647-5865
Télec.: 418 647-5727
Sans frais : 1 877-271-5865