



*Bilan
des
services*

Rimouski

27, 28, 29 et 30 mai 2003

Table des matières

BILAN DES SERVICES.....	1
1. Bilan des activités des personnes conseillères syndicales.....	2
1.1 <i>Négociations</i>	2
Regroupement cégep.....	2
Regroupements privé et université.....	4
1.2 <i>Arbitrage de griefs</i>	6
1.3 <i>Information et formation</i>	7
2. Bilan des activités des personnes employées de bureau.....	8
PISTES DE RÉFLEXION.....	9
ANNEXE.....	11

Bilan des services

L'équipe de la FNEEQ est composée par toutes les personnes salariées de la fédération et par les membres du comité exécutif. Depuis le dernier congrès en mai 2000 à Hull, l'équipe salariée de la FNEEQ est formée de sept personnes conseillères syndicales et de six personnes employées de bureau. En effet, lors de ce congrès, les personnes déléguées avaient approuvé l'ajout d'un poste de personne conseillère aux communications et à la formation. Aussi, en cours de mandat, l'exécutif a autorisé l'ajout d'une personne employée de bureau à Québec qui travaille quatre jours par semaine pour trois organismes.

Le présent bilan est le fait de l'équipe FNEEQ. Le travail des personnes salariées, en appui aux personnes élues, consiste à rendre des services professionnels aux syndicats membres de la FNEEQ. C'est essentiellement de ces services dont il est question dans le présent rapport. Ces services sont la négociation, l'arbitrage des griefs, l'appui à la vie syndicale, l'information, la formation ainsi que le traitement des cas liés aux assurances et aux régimes de retraite. Certains aspects des services sont aussi abordés dans les bilans des comités et des regroupements étant donné l'implication de l'équipe salariée.

1. BILAN DES ACTIVITÉS DES PERSONNES CONSEILLÈRES SYNDICALES

1.1 Négociations

Les négociations dans les différents regroupements ont occupé, comme à l'habitude, une partie importante du travail de l'équipe salariée durant le dernier mandat. On y trouvera une appréciation du travail accompli qui implique l'équipe salariée. Les bilans des regroupements font aussi état à leur façon des événements entourant les négociations dans les différents regroupements.

Selon le regroupement, on remarque trois types de négociation. La convention collective des enseignantes et des enseignants de cégep est définie au plan national dans le cadre de la négociation dans le secteur public et parapublic. En ce qui concerne les chargées et chargés de cours, il existe une concertation des négociations des différentes conventions collectives qui sont conclues avec les représentants patronaux de chacune des universités. En ce qui concerne les institutions privées, les négociations demeurent dans un cadre local et il n'y a aucune concertation, il y a des échanges entre les syndicats dans le cadre du fonctionnement du regroupement. Chaque syndicat négocie avec son employeur.

Regroupement cégep

La négociation dans le regroupement cégep a été marquée de plusieurs événements. Le congrès en juin 2000 s'est tenu alors que la négociation dans le secteur public en était à la rédaction des textes. Durant l'année d'enseignement 2000-2001, seules des rencontres prévues dans la suite de la dernière négociation se sont tenues et ont impliqué essentiellement les personnes militantes des comités de convention et la déléguée à la coordination du regroupement. C'est à l'automne 2001 que le comité de négociation et de mobilisation a été formé et a commencé la préparation de la négociation. À ce moment, une personne de l'équipe salariée a été affectée au dossier de la négociation sectorielle, soit Norman Thibault.

Rapidement, un document sur la conjoncture de l'enseignement collégial a été réalisé par le comité de négociation et de mobilisation dans le cadre d'une recherche terrain pour préparer un projet de cahier des demandes sectorielles. Ce document a fait l'objet d'une tournée des assemblées syndicales à la fin de l'automne 2001 et le retour de consultation sur ce document s'est effectué en janvier 2002. L'élaboration des demandes de négociation a donc été engagée au sein du comité de négociation et de mobilisation

parallèlement à la consultation. L'objectif poursuivi en regard du calendrier situait autour du mois d'avril la perspective de déposer le Cahier des demandes sectorielles.

Or, la proposition du Conseil du trésor à l'effet de prolonger les conventions collectives d'une année a interrompu les travaux préparatoires concernant les demandes sectorielles. Toutefois, le mandat de s'inscrire dans la prolongation n'a pas été obtenu, et ce malgré les deux consultations des assemblées. C'est ainsi que les travaux de préparation de la négociation ont repris avec la fin de l'année d'enseignement 2001-2002.

Par ailleurs, le Conseil du trésor invitait la FNEEQ à ce moment à engager des travaux sur la structure salariale des enseignantes et des enseignants de cégep. En effet, la conclusion d'une entente au sein des commissions scolaires portant sur une nouvelle structure salariale rendait incontournable ces travaux dans l'enseignement collégial.

Par ailleurs, il fut convenu de l'administration des questionnaires dans la suite des travaux sur l'équité salariale impliquait aussi de prévoir cet exercice pour les enseignantes et les enseignants de cégep.

C'est pourquoi, dès la rentrée à l'automne 2002, le comité de négociation et de mobilisation a été amené à proposer une triple orientation :

- poursuite des préparatifs pour la mise en route de la négociation en effectuant la consultation sur le Cahier des demandes sectorielles;
- amorce des travaux avec le Conseil du trésor sur les salaires des enseignantes et enseignants de cégep;
- administration des questionnaires sur la valeur de l'emploi enseignant au collégial.

La consultation s'est donc effectuée dès la rentrée mais le projet de déposer le plus tôt possible à l'automne n'a pas été réalisable. Par ailleurs, les travaux sur la structure salariale en mode exploratoire ont amené le regroupement à décider d'une consultation des assemblées pour définir une orientation quant aux travaux sur les salaires mais aussi sur les services professionnels rendus par les enseignantes et les enseignants.

La personne salariée affectée à la négociation a donc été au cœur des négociations sur les salaires durant toute cette période, de concert avec des membres du comité de négociation et de mobilisation et une personne conseillère de la CSN.

Comme on le sait, une entente de principe a été conclue le 22 décembre 2002 et fut adoptée par une majorité de syndicats et une majorité de membres votants, selon les règles de la double majorité régissant le fonctionnement du regroupement cégep.

À la fin de l'automne 2002 et au début de l'hiver 2003, les travaux se sont poursuivis afin de finaliser le Cahier des demandes sectorielles. L'entente de principe a été dégagée en décembre 2002 et adoptée en janvier 2003. Suite à l'adoption de l'entente de principe, la modification des textes de la convention collective en fonction des nouvelles dispositions sur les salaires ont été convenues.

Le dépôt du Cahier des demandes sectorielles s'est effectué le 25 février 2003 et la négociation avec le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) s'est amorcée. Au moment d'écrire ces lignes, nous savons qu'une demi-douzaine de rencontres aura lieu d'ici le 5 juin 2003.

Regroupements privé et université

Du côté des regroupements privé et université, le fonctionnement de la négociation ne correspond pas à celui qui existe pour l'enseignement collégial. D'abord, nous n'assistons pas à une négociation centrale des dispositions à l'échelle nationale pour les syndicats et plusieurs personnes conseillères sont impliquées pour un même regroupement lors des négociations.

Ainsi, différentes méthodes de travail sont rencontrées et les personnes conseillères syndicales s'y adaptent. Dans tous les cas, elles agissent comme personnes ressources fort importantes pour les négociations des syndicats, en faisant office de ressource conseil, d'appui permanent au plan de la rédaction et de la préparation des textes ou encore de porte-parole.

Au sein du regroupement université, les interventions des personnes conseillères sont souvent urgentes, immédiates, intensives et d'une durée appréciable. Plusieurs raisons expliquent cette réalité : la fluctuation du membership des chargées et chargés de cours, la précarité de leurs conditions de travail et la coexistence de plusieurs certificats d'accréditation dans l'institution. L'incapacité ou l'indifférence des Services de ressources humaines à imposer aux départements le respect des conditions de travail des chargées et chargés de cours est aussi une raison principale de cette situation exigeante pour les personnes conseillères.

Particulièrement lors de la dernière ronde de négociation durant le dernier mandat, la négociation au sein des universités a fonctionné d'une manière plus concertée et l'ensemble des syndicats du réseau de l'Université du Québec ont conclu des ententes. Un retour sur les résultats est établi dans l'important bilan que le regroupement université a produit en 2002 sur les négociations. On trouvera aussi un rappel dans le bilan présenté par le regroupement dans le cadre des documents présentés au congrès de la FNEEQ de 2003. Par ailleurs, en vue de la prochaine ronde de négociation qui s'amorce au cours de

l'hiver 2003, un important travail a été fait afin de mettre en commun les acquis et dégager une approche mieux partagée par les syndicats. D'ores et déjà, les négociations ont recommencé dans certains syndicats du réseau UQ.

Du côté des universités privées, les efforts dans le but d'améliorer les relations de travail se poursuivent avec les autres syndicats au sein du regroupement, depuis que les échéances des conventions collectives se sont rapprochées, suite aux efforts des syndicats en ce sens. Le partage des objets communs et la participation des syndicats de chargées et chargés de cours des universités privées à l'entente de solidarité, en vue de la prochaine ronde de négociation concertée, visent à renforcer la consolidation de conditions semblables de travail dans toutes les universités. Les formules de négociation développées par ces syndicats peuvent différer. Elles visent en substance les mêmes objets.

On doit mentionner le travail important qui se poursuit du côté du Syndicat des tutrices et des tuteurs de la Télé-université du Québec (TÉLUQ). C'est un jeune et dynamique syndicat qui a rejoint la FNEEQ durant le mandat et qui était auparavant affilié au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le projet de convention déposé par le syndicat tente de donner un coup de barre qui fera en sorte que les conditions de travail des tutrices et des tuteurs atteindront les normes généralement acceptées dans l'enseignement supérieur, en plus d'offrir un cadre conventionné semblable aux autres syndicats du regroupement. Aussi, vu le type de travail très spécifique de ce groupe, il s'agit d'une convention assez complexe, qui doit contenir des dispositions adaptées au travail particulier des tutrices et des tuteurs.

Au sein du regroupement privé, 26 syndicats en font partie et une partie de ces syndicats est toujours en négociation. Les principaux gains qui ont été obtenus au cours des négociations sont l'amélioration des droits pour les non-permanentes et non-permanents, l'amélioration au chapitre des droits parentaux, des congés de maladie, la retraite progressive. Pour les syndicats qui seront en négociation, les libérations syndicales, le perfectionnement et la mécanique de la sécurité d'emploi seront parmi les demandes auxquelles on accordera beaucoup d'importance.

Toutefois, les difficultés financières de plusieurs collèges privés obligent les personnes conseillères syndicales à faire des analyses avec l'aide de firme de consultant spécialisé en cette matière. Souvent, dans les collèges privés, les crises financières servent de prétexte à des attaques contre les acquis syndicaux.

Une autre préoccupation majeure des syndicats concerne la réforme de l'enseignement primaire et secondaire qui heurte la mécanique de la sécurité d'emploi et qui amène aussi des changements à l'horaire des cours.

Enfin, on doit signaler le dynamisme important du nouveau Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Regina Assumpta. Il fut accrédité en décembre 2001 et a rejoint la FNEEQ à ce moment. Il s'agit d'une première convention collective qui est toujours en cours de négociation actuellement. Les membres de ce syndicat ont décidé de s'attaquer à de lourdes charges de travail à l'occasion de cette première convention.

1.2 Arbitrage de griefs

La négociation des litiges et griefs est une partie importante du travail des personnes conseillères. Les arbitrages requièrent beaucoup de travail au plan de l'enquête, de la préparation des témoins, de la recherche jurisprudentielle ainsi que de la préparation des plaidoiries et des auditions.

Au sein du regroupement cégep, le travail lié aux arbitrages des griefs est important. À chaque année, conformément à la convention collective, 40 jours de griefs sont disponibles. Ce nombre est insuffisant pour fixer tous les griefs qui sont effectués par les syndicats. Toutefois, tous les griefs importants sont traités. Par ailleurs, mentionnons que 50 % des griefs sont réglés avant de procéder devant un arbitre. La dernière négociation a permis de définir dans la convention collective une procédure sans procureur qui fait en sorte d'alléger le rôle, et surtout permet que les griefs les plus significatifs soient entendus rapidement. Jusqu'à présent, une résistance patronale a été rencontrée en ce qui concerne le recours à cette disposition. Nous y prêterons une attention plus importante à l'avenir.

Depuis juin 2000, 180 griefs ont été fixés et, jusqu'à présent, 30 décisions arbitrales ont été obtenues. D'importants dossiers, tant individuels que collectifs, ont été entendus. Parmi les dossiers collectifs, on retrouve des sujets comme les primes de séparation reconnues à la convention précédente, la date d'abandon, les coûts d'activités assumés ou non par la convention. Un suivi serré de la part de la fédération s'impose dans tous les dossiers collectifs. Au plan des griefs individuels, une grande part du travail porte sur les non-octrois de priorité pour les personnes enseignantes non permanentes.

On doit noter aussi que de plus en plus de questions concernant la violence au travail mobilisent les énergies des syndicats et du personnel salarié de la fédération. Lors du dernier congrès de la CSN, les questions de santé mentale au travail sont ressorties comme étant une priorité. Une session est prévue au printemps 2003 et on doit revenir sur la question au cours du prochain congrès.

Concernant les enseignantes et les enseignants en invalidité longue durée, une problématique commence à se dessiner puisque l'on note présentement plusieurs congédiements administratifs de ces personnes.

Ces dernières années, encore, nous avons fait face à des poursuites contre certains syndicats. Le recours croissant aux juridictions judiciaires gérant les relations du travail et l'importance grandissante des droits individuels exercent une pression constante sur les organisations syndicales. Celles-ci doivent consacrer des énergies non négligeables dans les cas d'enseignantes et d'enseignants qui estiment avoir été mal représentés ou mal défendus par leur syndicat lors de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-octroi de priorité.

Au sein du regroupement université, la procédure accélérée d'arbitrage est présentement sous étude et semble une piste pouvant offrir des perspectives intéressantes à tous ses syndicats. À l'Université du Québec à Chicoutimi, l'employeur a une forte tendance à ne pas régler les griefs accumulés et à éterniser arbitrages et mesures juridiques. Pour contrecarrer l'engorgement du rôle, le syndicat a réussi à introduire dans la convention un mécanisme de médiation et d'arbitrage sommaire. La procédure a permis de vider, à deux reprises, la totalité du rôle.

La procédure est reprise deux fois par année, en décembre et en juin. L'économie en terme de temps et de frais est appréciable. Plus important encore, l'employeur ne peut plus utiliser d'inépuisables mesures dilatoires dans l'espoir de voir s'étioler la preuve. Assurément que l'expérience est à suivre et qu'il faudra en faire le bilan, mais d'ores et déjà, certains syndicats de chargées et chargés de cours songent à inclure cette procédure de règlement sommaire des griefs dans leurs prochaines négociations.

Par ailleurs, mentionnons qu'une foule de griefs se règle par lettre d'entente lors de négociations pré-arbitrales mais ceux qui se retrouvent en arbitrage sont souvent des cas très complexes qui demandent plusieurs journées d'audition. Enfin, parmi les griefs, plusieurs portent sur des manœuvres des employeurs lors des procédures d'attribution ou d'évaluation. Ces manœuvres visent à écarter de façon arbitraire des chargées ou des chargés de cours compétents. Ces manœuvres deviennent parfois des congédiements injustifiés et déguisés.

Au regroupement privé, on remarque une approche particulière au sein des relations du travail. Peu de griefs sont soumis à l'arbitrage. En général, les syndicats, appuyés par la personne conseillère, négocient avec leur employeur les différends et conséquemment, les relations du travail s'en trouvent peu « judiciairisées ». Et lorsqu'il y a des arbitrages, ces derniers résultent de cas relevant du congédiement.

1.3 Information et formation

L'arrivée en poste de la personne conseillère aux communications et à la formation s'est effectuée à la mi-octobre 2000. C'est à ce moment que la nouvelle revue de la fédération,

Carnets, fut mise en œuvre et mobilisa ses énergies. Publié maintenant trois fois par année, le travail au plan de l'information s'est aussi étendu à la refonte du site Internet ainsi qu'à sa mise à jour. Par ailleurs, plusieurs documents de visibilité pour la fédération sont élaborés (pochettes, dépliants, etc.) et la production systématique de communiqués de presse fut réalisée.

Par ailleurs, le travail au plan de l'information s'étend auprès des coordinations des regroupements et des syndicats en négociation par le biais de communiqués et du suivi auprès de la presse. Le suivi des médias a permis également à la fédération de profiter d'une vitrine majeure avec la publication d'un cahier spécial dans *Le Devoir* à l'occasion de la Journée mondiale des enseignantes et des enseignants en octobre 2001 et en octobre 2002.

De plus, un événement important a marqué la vie fédérative. Il s'agit du colloque *Des Amériques solidaires pour le droit à l'éducation* qui s'est tenu en avril 2001. Un travail important au plan de l'information a été réalisé de concert avec les membres des comités *école et société* et *action internationale*. Les productions réalisées ont aussi nécessité des énergies importantes : actes du colloque en français et en espagnol, cassettes vidéos recoupant des extraits des conférences de Riccardo Petrella et de Maurice Tardif, composition d'une vidéo cassette au sujet de la mondialisation et de l'éducation.

En ce qui a trait au volet de la formation, on doit souligner la relance des activités de formation à la fin du mandat. Une dizaine de sessions se sont tenues grâce au travail de préparation de l'ensemble des personnes conseillères au plan du contenu et des prestations. Près de 400 militantes et militants de la fédération ont bénéficié de ces sessions.

2. BILAN DES ACTIVITÉS DES PERSONNES EMPLOYÉES DE BUREAU

En ce qui concerne le travail du personnel salarié employé de bureau, il est marqué principalement par les bouleversements au plan des nouvelles technologies. Avec l'apparition des nouveaux logiciels, les employées de bureau sont pratiquement en formation continue depuis trois ans. Entre autre, la formation a permis de maîtriser les nouveaux logiciels tels WORD, OUTLOOK, PUBLISHER et de parfaire les habiletés pour la mise en page et le travail d'édition. Le résultat est probant puisque l'on note une nette amélioration de la présentation des documents. Une formation supplémentaire au sujet de la gestion du site WEB a également été donnée aux employées de bureau. Une employée de bureau a également suivi les cours de perfectionnement du français offerts par la CSN et elle est ainsi en mesure d'aider les collègues lorsqu'il y a des problèmes d'application des règles.

Par ailleurs, on ne peut passer sous silence le chantier que constitue le logiciel COMTAB. Il y a trois ans, la FNEEQ a offert ses services pour tester le nouveau logiciel mis au point pour la CSN relativement à la comptabilité et à la gestion de l'adressage. Théoriquement, le travail devait durer autour de trois à quatre mois et la FNEEQ en aurait retiré l'avantage d'être à la fine pointe du développement informatique comptable. Mais l'ampleur des tâches a été certainement sous estimée puisque le travail de validation n'est pas encore terminé. Toutefois, il semble que tout se terminera sur une note intéressante et que le logiciel sera bientôt au point.

De plus, à cause des modifications dans la façon de travailler des personnes conseillères syndicales, des membres des comités et des personnes élues, le travail des employées de bureau se transforme beaucoup. Grâce aux technologies numériques au plan des réseaux de communication Internet, des portables et des cellulaires, les personnes conseillères exécutent des tâches plus directement avec les syndicats ou travaillent de plus en plus souvent à l'extérieur du bureau. Cette façon de fonctionner n'allège pas nécessairement le travail des employées de bureau car les informations transitent moins par leur intermédiaire. Il leur est alors plus difficile de suivre adéquatement l'évolution des différents dossiers.

Pistes de réflexion

L'équipe s'est dotée d'une coordination composée d'une personne conseillère et d'une employée de bureau, situation originale parmi les organismes de la CSN. L'équipe devra faire le bilan de cette expérience de co-coordination avant de s'engager pour le prochain mandat. Est-ce que cela a été profitable pour l'équipe ? Est-ce que cela doit se poursuivre ? Sur quelles bases ? Une décision est à prendre en regard de l'expérience. Cette décision doit permettre de mieux situer l'expérience en regard des dispositions prévues à la convention collective des personnes salariées de la CSN qui ne contient pas un tel type de coordination.

Par ailleurs, le mandat a aussi été l'occasion de revenir sur un autre aspect des dispositions de la convention collective. Cet aspect porte sur la place du personnel militant de la fédération dans l'organisation du travail de la fédération, tel que le prévoit la convention collective. Il fut clairement établi au cours du mandat que les personnes déléguées aux coordinations des regroupements ne peuvent être intégrées à l'équipe de la FNEEQ, si l'on tient compte des dispositions de la convention du personnel salarié de la CSN. La réflexion devra donc se poursuivre dès le début du prochain mandat sur les solutions politiques et organisationnelles à cet égard.

Enfin, un recrutement modeste mais réel s'est fait sentir durant le dernier mandat. Rappelons l'affiliation de deux syndicats importants : celui de Têluq et celui de Regina Assumpta. Cette croissance des syndicats et des effectifs nous amène à offrir plus de services avec les mêmes ressources. On a senti cette pression sur les services de la fédération tout au long du mandat. Nous croyons important de trouver des solutions afin de maintenir la qualité qui caractérise les services offerts par la fédération, surtout si nous poursuivons le recrutement. Rappelons qu'au dernier congrès, nous avons adopté des orientations en regard du développement de la fédération. Ces orientations, nous les avons traduites différemment selon les regroupements mais toutes furent l'objet d'actions concrètes au cours des trois dernières années.

Annexe

FORMATION

Voici la liste des sessions de formation offertes par la FNEEQ de puis l'automne 2001 .

27-28 septembre 2001 :	Règlement des litiges Niveau I o Tous les regroupements
11-12 octobre 2001 :	Assurances et régimes de retraite Regroupements cégep et privé
25 octobre 2001 :	Précarité Regroupement cégep
11 janvier 2002 :	Négociation I Regroupement privé
17-18 janvier 2002 :	Négo-Info-Mob Regroupement cégep
22 mars 2002 :	Négociation II Regroupement privé
25-26 avril 2002 :	Analyse financière Regroupement université
11-12 octobre 2002 :	Règlement des litiges – Niveau I Tous les regroupements
21-22 novembre 2002 :	Assurances et régimes de retraite Regroupements cégep et privé
23-24 janvier 2003 :	Règlement des litiges – Niveau II Tous les regroupements
20-21 février 2003 :	Négo-Info-Mob Regroupement université

- 13-14 mars 2003 : Assurance-emploi et droits parentaux
Tous les regroupements
- 21 mars et 27 mars 2003 : Harcèlement psychologique au travail
Tous les regroupements
- 28 mars 2003 : Le nouveau Code du travail
Regroupements privé et université
- Mars et avril 2003 : Financement des ressources à l'enseignement
Regroupement cégep