

fneeq 
Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec

Bilan et perspectives des services

40 *ans*
1969-2009



TABLE DES MATIÈRES

1.	BILAN	3
1.1	Rôle et composition de l'équipe FNEEQ-CSN	3
1.2	Le travail de l'équipe	4
1.3	Le travail des personnes conseillères	4
1.4	Le travail des personnes employé-es de bureau	5
1.5	Le travail de la personne coordonnatrice	5
1.6	Le travail des personnes coordinatrices des regroupements	6
1.7	Comité conjoint et modules.....	6
1.8	Quelques problématiques	7
2.	PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT	9
	ANNEXE 1 - COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2006-2009	11

Semer



1. BILAN

1.1 RÔLE ET COMPOSITION DE L'ÉQUIPE FNEEQ-CSN

Depuis plus de 25 ans à la CSN, la convention collective négociée entre le STTCSN et la confédération prévoit que l'organisation du travail se fait par les équipes de travail de chacun des organismes affiliés.

À la FNEEQ, l'équipe de travail est composée de :

- § 4 membres de l'exécutif de la FNEEQ, élus par le congrès;
- § 3 personnes déléguées à la coordination des regroupements, élues par le congrès;
- § 8 personnes conseillères syndicales, embauchées par la FNEEQ, dont 6 à Montréal et 2 à Québec;
- § 5 personnes employé-es de bureau, embauchées par la FNEEQ.

L'équipe de la FNEEQ se réunit quatre à cinq fois par année pour, notamment, étudier des dossiers, répartir les tâches dans le cadre des budgets votés, recevoir de la formation, assurer l'intégration de nouvelles personnes salariées à la fédération, etc. Les réunions d'équipe servent aussi à assurer la transmission des informations provenant des divers services et instances de la CSN et sont un lieu pour débattre des différents dossiers majeurs des regroupements, de la fédération et de la CSN. Les décisions d'équipe sont prises par consensus.

Après chaque congrès de la FNEEQ, l'équipe élit une personne coordonnatrice. Cette personne a pour tâche d'assister le comité exécutif, le comité de coordination, le bureau fédéral et les autres instances de la CSN. Elle assure le suivi des décisions prises lors des réunions d'équipe et elle établit les liens en vue d'une collaboration avec les autres services et organisations du mouvement. Elle étudie les demandes des syndicats et les problèmes de services. Les personnels salarié et politique de la fédération doivent s'entendre sur une même candidature pour l'élection de la personne coordonnatrice. Lors du dernier mandat, à la suite du départ de Louis Bibaud et de son remplacement intérimaire par Guy Beaulieu, Céline Lalande a assumé la fin du mandat.

Vous retrouverez, en ANNEXE 1, les noms des personnes qui ont composé l'équipe pendant la durée du dernier mandat 2006-2009.

Semer



1.2 LE TRAVAIL DE L'ÉQUIPE

Avant le congrès de 2006, l'équipe FNEEQ a participé au programme de développement des équipes de la CSN ce qui a permis d'améliorer le climat de travail en son sein, mais aussi de mieux identifier les tâches à réaliser pour améliorer le travail au plan des services. Pour maintenir une qualité des services de manière constante, il importe que tous les membres de l'équipe participent activement aux réunions. Les réunions d'équipe constituent un lieu central de collaboration et d'échange entre les personnes salariées, mais aussi avec les personnes élues.

1.3 LE TRAVAIL DES PERSONNES CONSEILLÈRES

Depuis 2004, l'organisation du travail des personnes conseillères en regard du service aux syndicats est basée sur le principe du « guichet unique » : une seule personne conseillère est affectée à un syndicat. Ce principe d'organisation des services aux syndicats s'est avéré adéquat pour toutes et tous. Les commentaires obtenus des syndicats indiquent aussi leur satisfaction sur ce plan. S'il doit être appliqué avec souplesse et en tenant compte de la complexité des situations dans les syndicats, il n'y a pas lieu de revoir ce fonctionnement à ce moment-ci.

En conséquence, nous devons persévérer à réaliser, dans le respect des situations et des personnes salariées, les règles de fonctionnement suivantes :

- § toute demande de service d'un syndicat à la fédération se fait par le biais de la personne conseillère syndicale;
- § le cas échéant, il est de la responsabilité de la personne conseillère d'acheminer ladite demande à la personne responsable des dossiers à la FNEEQ;
- § selon le cas, le traitement de la demande se fait par la personne conseillère syndicale ou directement par la personne responsable des dossiers à la FNEEQ. Dans ce cas, la personne informe la personne conseillère du contenu de ses interventions auprès du syndicat;
- § des réunions d'échanges d'information sont tenues régulièrement entre les personnes responsables des dossiers 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 transmises à la coordination de l'équipe.

Par ailleurs, rappelons que la répartition du travail des personnes conseillères se concrétise en équipe, à la suite d'une proposition préparée par la coordination de l'équipe, et dans le respect des dispositions prévues à la convention collective.

Semer



Les personnes conseillères sont appelées à élaborer et donner des sessions de formation pour les militantes et les militants comme celles sur le rôle des agents de griefs, sur le harcèlement psychologique, sur les assurances, sur le régime de retraite, sur les nouveaux exécutifs ou encore celle sur la négociation.

1.4 LE TRAVAIL DES PERSONNES EMPLOYÉ-ES DE BUREAU

Le travail des employé-es de bureau en est un de soutien constant et est indispensable pour le bon fonctionnement des regroupements et de la fédération. Ces personnes s'occupent de la logistique des instances, prennent les notes aux réunions, rédigent les procès-verbaux, mettent en forme des documents de travail, des mémoires et des formations, corrigent, peaufinent et archivent les documents, s'occupent de la mise au rôle des griefs, s'occupent de la comptabilité générale, sont le principal relais de communication entre les syndicats et la fédération tout en participant aux débats de la FNEEQ lors des réunions d'équipe. Pendant le dernier mandat, les personnes employées de bureau ont également contribué à alimenter le site web de la FNEEQ. Certaines personnes employées de bureau se sont perfectionnées pour fournir une meilleure qualité de documents.

1.5 LE TRAVAIL DE LA PERSONNE COORDONNATRICE

Durant le dernier mandat, la FNEEQ a renforcé le rôle de la personne coordonnatrice de l'équipe. Désormais, elle a notamment comme responsabilité statutaire la participation aux instances politiques centrales de la FNEEQ, soit les réunions du comité de coordination¹ et du bureau fédéral². Elle assure ainsi une meilleure intégration des services à la vie de la fédération et participe à améliorer l'harmonisation entre le travail de l'équipe et la vie politique des instances.

Il s'agit du même objectif qui est recherché avec la participation de la personne coordonnatrice à différentes instances de la CSN. D'abord, il est essentiel que la personne coordonnatrice participe aux rencontres des coordinations des organismes et des services de la CSN. Quelques réunions par année ont lieu afin de mieux tenir compte des besoins des fédérations. Par ailleurs, compte tenu des mandats du comité de coordination général de la négociation (CCGN)³, une présence de la personne coordonnatrice est importante principalement pour une meilleure prise en charge des questions de relations de travail qui préoccupent la FNEEQ. Ce comité réunit une personne responsable politique et la coordination de l'équipe des fédérations.

¹ Le comité de coordination de la FNEEQ se réunit toutes les deux semaines.

² Le bureau fédéral se réunit généralement quatre fois par année.

³ Le CCGN se réunit deux fois par année.



Afin de mieux intégrer la vie politique du mouvement, les coordinations des équipes sont aussi invitées à participer aux instances confédérales suivantes : bureau confédéral⁴ et conseil confédéral⁵. Bien qu'une priorité doive être établie selon les besoins de l'équipe et de la fédération, ces réunions permettent d'assurer une meilleure communication et prise en charge des positions fédératives ou confédérales aux instances appropriées et à l'équipe. Ce rôle accru de la personne coordonnatrice à la FNEEQ est conforme à la façon de faire des autres organismes affiliés à la CSN et de la convention collective conclue entre le STTCSN et la CSN.

1.6 LE TRAVAIL DES PERSONNES COORDINATRICES DES REGROUPEMENTS

Par ailleurs, suite à une modification des statuts et règlements lors du dernier congrès de 2006, les personnes élues déléguées à la coordination des regroupements cégep, université et privé ont été intégrées à l'équipe de travail pour favoriser la cohésion des interventions de la fédération auprès de nos syndicats affiliés. L'arrivée des déléguées à la coordination à l'équipe s'est faite sans heurts et s'avère fructueuse; elle permet une meilleure circulation de l'information au sein de l'équipe et elle favorise la discussion entre tous les intervenants concernant les principaux enjeux autant techniques que politiques de la fédération.

1.7 COMITÉ CONJOINT ET MODULES

Une autre structure a été mise en place pour assurer la cohérence de nos interventions. Il s'agit du comité conjoint pour le regroupement cégep ainsi que des modules pour le regroupement privé et celui des universités. Lors de ces réunions non délibérantes, les personnes élues, militantes libérées et salariées d'un même regroupement se rencontrent pour mettre en commun leur expertise et discuter de problèmes particuliers de chacun des regroupements.

À cet égard, il y a lieu de mentionner le travail exceptionnel du comité conjoint des cégeps. Ce comité se réunit environ une fois par mois pour discuter autant des travaux sur la profession enseignante et le financement des cégeps que de l'interprétation et l'application de la convention collective. Ce comité sert autant de lieux de discussion de griefs complexes, des nouvelles tendances jurisprudentielles ainsi que de transfert de connaissances pour les nouveaux arrivants à la fédération.

Les personnes des autres regroupements se rencontrent au besoin, sur des sujets particuliers. Il s'avère plus difficile de discuter d'application et d'interprétation de la convention collective, puisque chacun des syndicats affiliés dans ces regroupements négocie sa propre convention collective. Toutefois, il existe des problématiques communes à tous ces syndicats d'un regroupement. Le travail à

⁴ Le bureau confédéral se réunit une fois tous les deux mois ou plus si nécessaire.

⁵ Le conseil confédéral se réunit quatre fois par année.

Semer



la mise en commun de l'expertise des différents intervenants et la cohésion de nos interventions méritent d'être renforcés dans les regroupements université et privé.

1.8 QUELQUES PROBLÉMATIQUES

Au cours des deux dernières années, deux dossiers majeurs ont soulevé des débats importants au sein de l'équipe et ont alourdi le travail des conseillères et des conseillers syndicaux de la fédération : les plaintes des membres des syndicats à la *Commission des relations de travail* pour manquement au devoir de représentation syndicale et les plaintes concernant le harcèlement psychologique.

Cette situation découle d'un changement législatif au *Code du travail*, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004, qui a élargi à tous les griefs la portée des recours prévus aux articles 47.2 et 47.3 pour manquement au devoir de représentation syndicale. Notons qu'auparavant ce recours n'était possible qu'en cas de congédiement ou autres mesures disciplinaires. Quelques mois plus tard en avril 2004, des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, introduisaient dans nos conventions collectives, le devoir pour l'employeur de prendre les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Ces changements législatifs et l'interprétation qu'en ont faits la Commission des relations de travail et les tribunaux d'arbitrage forcent les syndicats à redoubler de prudence dans leur travail et leurs interventions auprès des membres et de la direction des établissements. Ces dossiers lourds et chargés d'émotivité augmentent considérablement la charge de travail des militantes et des militants des syndicats et des personnes conseillères syndicales.

La situation s'est fait sentir plus particulièrement au regroupement cégep puisque les plaintes ou griefs pour harcèlement psychologique concernent le plus souvent du harcèlement d'un ou de plusieurs enseignants envers d'autres enseignants. Les dossiers invoquant le harcèlement monopolisent les ressources syndicales et préoccupent grandement les personnes militantes confrontées à un nouveau type de problèmes. Le traitement des plaintes ou les griefs de harcèlement psychologique, auxquels on ajoute les menaces de recours pour défaut du devoir de représentation syndicale, rendent la situation intenable puisqu'en cas de faux pas, les conséquences peuvent être désastreuses pour le syndicat et la fédération.

L'application des politiques pour contrer la violence et le harcèlement psychologique adoptées par les collèges, avec souvent l'aval des syndicats en présence, a posé des difficultés dans plusieurs cégeps au point d'aggraver des situations déjà passablement difficiles pour toutes les personnes impliquées dans ce processus en plus d'alourdir le processus d'arbitrage s'il s'avère nécessaire.

Semer



Ce constat a conduit à plusieurs débats à l'équipe, au comité conjoint du regroupement cégep, au comité de santé et sécurité de la fédération, au comité de coordination et au bureau fédéral. Les travaux sur cette question doivent se poursuivre comme suite aux propositions adoptées sur le sujet au conseil fédéral de juin 2008. Ce dossier reste à suivre de près.

Dans les autres regroupements, il y a moins de dossiers connus concernant le harcèlement psychologique, mais ce n'est pas impossible qu'une augmentation de plaintes se fasse un jour sentir.

Par ailleurs, depuis l'élargissement de l'ouverture au recours pour défaut de représentation syndicale à tout grief en 2004, il y a augmentation de plaintes de nos membres, le travail syndical est alors mis en cause devant un commissaire de la CRT. La qualité de l'enquête syndicale tant au niveau des faits que du droit est déterminante pour repousser les allégations des plaignants. Les personnes conseillères syndicales sont très interpellées dans ces dossiers souvent très éprouvants pour les militantes et les militants.

Heureusement, la très grande majorité de ces recours entrepris par nos membres n'a pas de succès, néanmoins, la charge de travail augmente pour tous.

Dans un autre ordre d'idées, pendant le dernier mandat, l'équipe a été saisie de l'intense activité politique de la fédération, tant aux plans international, national que fédératif comme vous avez eu l'occasion de le constater dans les différents rapports présentés par l'exécutif de la fédération. Des discussions en équipe ont eu lieu sur les différents enjeux politiques. Qu'on se souvienne, pour n'en nommer que quelques-uns, les dernières négociations du secteur public des cégeps, la négociation regroupée des chargé-es de cours des universités, la bataille des étudiantes et des étudiants salariés des universités, l'amélioration des conditions de travail, les lockouts, les grèves, les arbitrages de premières conventions collectives des enseignantes et des enseignants du regroupement privé, le projet de loi sur la gouvernance dans les universités et les cégeps, la tournée pré congrès de la CSN en passant par la prise de position fédérale sur les accommodements raisonnables.

Lors du dernier congrès, nous visions à augmenter la présence des personnes conseillères syndicales auprès des instances de chaque syndicat dans le plus grand respect de l'autonomie des syndicats affiliés. Sur cet aspect, les résultats sont inégaux, en particulier selon les regroupements. Contrairement aux autres structures de la CSN, la pratique passée sur cette question à la FNEEQ ne favorise pas l'invitation systématique à la participation des personnes conseillères aux instances des syndicats. Cette pratique, doublée de la complexité des dossiers d'arbitrage récents rend parfois difficile la participation active des personnes conseillères aux instances des syndicats qu'ils desservent. Cet objectif doit être maintenu, en tenant compte des réalités des syndicats, de leurs capacités de prise en charge autonome et des charges de travail des personnes conseillères.



Semer

2. PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN MANDAT

Notre équipe est composée de personnes militantes, conseillères et employé-es de bureau expérimentées. Advenant l'arrivée de personnes moins expérimentées dans l'équipe en cours du prochain mandat, il faudra réévaluer la répartition des tâches pour tenir compte des forces de chacun et assurer un service de qualité à nos syndicats.

Les responsabilités plus importantes que se fixe l'équipe de travail de la fédération ont déjà porté leurs fruits quant à la qualité des services que la fédération a été en mesure d'offrir. C'est dans le même sens que nous souhaitons poursuivre pour le prochain mandat. Compte tenu des exigences accrues sur le personnel salarié et sur les services en général, une réflexion doit se développer pour trouver la meilleure façon afin qu'aucun syndicat n'ait de difficulté à obtenir le service qu'il souhaite, et à rejoindre une personne conseillère.

Par ailleurs, l'image de la FNEEQ passe par la qualité de ses communications et doit démontrer le professionnalisme des enseignants. L'équipe entend porter un soin particulier à la qualité de son site web, ses publications et divers documents. En ce sens, les personnes conseillères et les personnes employées de bureau seront invitées à se perfectionner sur les logiciels et la nouvelle technologie.

L'équipe souhaite continuer à favoriser une meilleure participation des personnes salariées à la vie politique de la fédération. Pour ce faire, la présence de tous aux réunions d'équipe et aux conseils fédéraux s'avère indispensable. Nous souhaitons, tout autant, une participation aux réunions des regroupements, au comité conjoint cégep et aux modules.

Pour faire face à l'augmentation des coûts juridiques, l'équipe assumera dans la mesure du possible la représentation sur tous les griefs et les recours pour défaut de représentation. Toute demande de référence au Service juridique sera analysée soigneusement par la coordination de l'équipe et ne se fera que dans les cas où le service ne pourrait être assumé par un membre de l'équipe.

Compte tenu des débats importants qui ont eu lieu durant ces dernières années et l'élargissement de la compétence de la CRT en matière de défaut au devoir de représentation, l'équipe a décidé d'actualiser la formation pour les agents de griefs. La nouvelle formation devrait, en principe, être prête pour l'automne prochain.

Par ailleurs, nous devons ajuster nos pratiques syndicales dans les dossiers de harcèlement psychologique, une nouvelle marche à suivre doit être développée pour éviter que les syndicats se placent dans une position délicate.

Semer



Nous comptons renforcer le travail des modules et du comité conjoint de façon, non seulement d'améliorer la cohésion des interventions dans les syndicats, mais aussi de partage de l'expertise des membres de l'équipe. En ce sens, dans le cadre des négociations qui auront lieu dans le prochain mandat, l'équipe aura pour objectifs notamment pour le regroupement privé, de mettre l'accent sur la bonification des clauses de libérations syndicales. Pour le regroupement université, la participation des personnes conseillères avec les vice-présidences à la convention collective des syndicats des chargé-es de cours est un projet porteur pour la fédération, dans le but de développer une meilleure perspective stratégique pour l'élaboration de demandes communes pour la négociation regroupée et pour faciliter l'atteinte de nos objectifs communs.

De plus, l'équipe, à la suite du congrès de 2009, verra à se doter d'un plan de travail pour :

- § faciliter la participation plus active des personnes salariées aux activités politiques de la fédération et de la CSN;
- § améliorer la qualité des communications;
- § minimiser les effets de la complexité des dossiers juridiques;
- § favoriser l'intégration de nouveaux syndicats.

L'équipe de travail continuera d'être un rouage essentiel à la réalisation des mandats qui seront votés au prochain congrès de la fédération célébrant cette année son quarantième anniversaire.

Semer



ANNEXE

COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2006-2009

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

EXÉCUTIF

Ronald Cameron	Président
Caroline Senneville	Secrétaire générale
Marie Blais	Première vice-présidente
Jean Trudelle	Deuxième vice-président
Odette Lefrançois	Déléguée à la coordination du regroupement privé
Micheline Thibodeau	Déléguée à la coordination du regroupement cégep
Claire Tremblay	Déléguée à la coordination du regroupement université

CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS SYNDICAUX

Conseillères et conseillers en poste au 1^{er} mai 2009

Guy Beaulieu	Conseiller syndical	Regroupement cégep
Norman Thibault	Conseiller syndical	Regroupements privé et université
Gaétan Tardif	Conseiller syndical	Regroupements privé et université
Paul Rose	Conseiller syndical	Regroupements privé et université
Jacques Bazinet	Conseiller syndical	Regroupement cégep, assurances, RREGOP
Valérie Paquet	Conseillère syndicale	Regroupements cégep et université
Céline Lalande	Conseillère syndicale	Regroupement cégep, coordination
Jean Grenier	Conseiller syndical	Regroupements privé et université

Conseillères et conseillers en affectation ou qui ont occupé un poste entre 2006 et 2009

Louis Bibaud	Conseiller syndical en affectation au Comité intersyndical du secteur privé
Lise Pomerleau	Conseillère syndicale en affectation au Service des relations du travail
Marc Paquette	Conseiller syndical au Service de syndicalisation
Frédéric Lavigne	Conseiller syndical à la Fédération de la santé et des services sociaux

Semer



EMPLOYÉ-ES DE BUREAU

Employé-es de bureau en poste au 1^{er} mai 2009

Jocelyne Asselin	Secrétaire de direction
Éric Charest	Secrétaire comptable
Maria Giguère	Réceptionniste, commis comptable, regroupement université
Ariane Bilodeau	Secrétaire regroupement cégep
Patricia Couture	Secrétaire regroupement privé
Jannick Gagnon	Secrétaire à temps partiel à Québec (cette personne fait partie aussi d'autres équipes de travail de la CSN)

Employé-es de bureau qui ont occupé un poste à la FNEEQ entre 2006 et 2009

Suzanne Brochu	Secrétaire au Conseil central de la Montérégie
Benoit Aubry	Conseiller syndical au Service de l'information
Emanuelle Proulx	Secrétaire au Conseil central du Montréal métropolitain
Nicole Lagüe	Secrétaire à la Fédération nationale des communications
Lise Sarazin	Conseillère syndicale au Service de la vérification
Nathalie Chamberland	Secrétaire comptable à la Fédération de la métallurgie

À noter que France Désaulniers a collaboré à l'équipe à titre de conseillère à l'information et est maintenant affectée comme conseillère syndicale à la négociation du secteur public pour le regroupement cégep.

Semer

