

Bilan

du comité

santé, sécurité et

environnement

fneeq 

Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec

40 *ans*
1969-2009



FNEEQ

TABLE DES MATIÈRES

LE MANDAT	3
BILAN DES ACTIVITÉS ET ÉVALUATION DU MANDAT	3
Qualité de l'air	4
Harcèlement psychologique.....	4
Environnement.....	5
CONCLUSION ET PERSPECTIVES.....	6
Qualité de l'air	6
Harcèlement	6
Inspection du milieu de travail.....	7
Santé mentale.....	7
Environnement.....	7

Semer



Tout comme lors du précédent mandat, la question du harcèlement psychologique a constitué une des préoccupations majeures du comité santé, sécurité et environnement. Durant ce mandat, le comité a développé une session de formation afin d'aider les syndicats aux prises avec des cas de harcèlement psychologique.

La question de l'environnement a aussi été une préoccupation importante du comité. Ses membres ont présenté une politique cadre en environnement au conseil fédéral de décembre 2008. Compte tenu, entre autres, du débat public et du rôle que la FNEEQ peut y jouer, cette question deviendra un aspect important de l'action du comité.

Au congrès du printemps 2006, Louis Normand (Cégep de Trois-Rivières) et Martine Thibault (Cégep de Trois-Rivières), tous deux en provenance du regroupement cégep et Kathyne Savard (École Saint-Joseph) en provenance du regroupement privé, ont été élus au comité santé, sécurité et environnement. Marie Blais, vice-présidente, a assumé la responsabilité politique du comité.

Céline Lalande a été la conseillère syndicale affectée au dossier jusqu'au mois de mai 2008. Norman Thibault a ensuite pris le relais. L'apport des conseillers syndicaux a été fort apprécié par les membres du comité.

LE MANDAT

Traditionnellement, le comité s'est essentiellement occupé de questions touchant la santé et la sécurité au travail. Ainsi, il a un rôle d'appui, de formation et d'information auprès des syndicats, principalement sur les matières relevant de la santé et de la sécurité. Il doit favoriser le développement de la prévention en milieu de travail et agir à titre de rôle-conseil pour les instances fédérales. Depuis l'adoption de la résolution en conseil fédéral de juin 2005, l'environnement est devenu une priorité pour le comité.

BILAN DES ACTIVITÉS ET ÉVALUATION DU MANDAT

En plus des mandats inhérents au comité, les membres du comité ont participé à de nombreuses activités reliées à la santé et à la sécurité au travail : diverses formations et divers colloques portant notamment sur le harcèlement psychologique.

La FNEEQ a été très active lors des rencontres « BILAN ET PERSPECTIVES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ » de la CSN. Ainsi en 2007, le thème des rencontres traitait du harcèlement psychologique et les membres du comité ont pu noter que cette préoccupation était partagée par plusieurs fédérations à la CSN,

Semer



notamment celles du secteur public. De plus, l'atelier fédératif a permis au comité de rencontrer les syndicats présents et de partager leurs préoccupations en matière d'environnement.

En 2009, la FNEEQ, conjointement avec la FNC, organisera un atelier fédératif portant sur le harcèlement psychologique. Anne Pineau, conseillère au Service juridique de la CSN, y présentera le rôle du syndicat à la lumière de la jurisprudence la plus récente. De plus, France St-Amour fera part de l'expérience du Cégep Marie-Victorin où un comité paritaire tente de prévenir les situations conflictuelles et le harcèlement psychologique au travail.

QUALITÉ DE L'AIR

Durant le dernier mandat, les dossiers de la qualité de l'air et de la sécurité des laboratoires ont continué de faire partie des activités du comité. Le suivi du dossier de la qualité de l'air s'est en fait poursuivi en répondant aux demandes de syndicats.

Les visites et les rapports subséquents restent de bons moyens d'information et de sensibilisation sur la santé sécurité dans le monde de l'éducation.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Cette question a été l'une des préoccupations majeures pour le comité santé, sécurité et environnement. À partir de la politique type FNEEQ, adoptée en mai 2004 et développée afin de contrer le harcèlement et la violence au travail, plusieurs syndicats ont travaillé à la mise sur pied d'une politique institutionnelle. L'application d'une telle politique institutionnelle a occasionné beaucoup de questionnements dans plusieurs syndicats, en particulier en provenance du regroupement cégep.

C'est dans ce contexte que le comité santé, sécurité et environnement de la FNEEQ a été mandaté pour développer une session de formation afin d'aider les syndicats aux prises avec ces problèmes. Les sessions de formation ont été données à trois reprises, dont une fois à Québec. Céline Lalande, conseillère syndicale, a travaillé activement à la préparation de ces sessions.

Durant la session, la notion de harcèlement était revue à la lumière de la jurisprudence récente. Les formateurs ont surtout insisté sur le rôle et le devoir de représentation du syndicat lorsque se présente un cas de harcèlement. Il faut souligner que la politique type qu'a adoptée la FNEEQ était muette à ce sujet. Il devenait donc primordial de revenir sur le rôle du syndicat, particulièrement lorsque deux membres du syndicat sont impliqués.

Semer



Ainsi, si une plainte est déjà déposée contre un de nos membres ou qu'une enquête administrative est déjà en cours, nous avons fortement suggéré qu'un représentant syndical accompagne le plaignant lors du processus de plainte. S'il s'agit de membres appartenant au même syndicat, chaque membre devrait se faire accompagner par un représentant syndical. Durant ce processus, le rôle de l'officier syndical est crucial, car il doit veiller au respect de l'équité procédurale. En outre, nous avons suggéré de déposer un grief.

Si une décision doit être prise, nous avons insisté sur l'importance d'une enquête syndicale indépendante menée de façon minutieuse, complète, sans arbitraire ou discrimination. Une telle enquête permet de prendre une décision éclairée et de motiver notre décision en cas de plainte selon l'article 47.3 du *Code du travail*.

La session a aussi répertorié les difficultés rencontrées lors de l'application de la politique institutionnelle. Les politiques locales diffèrent et il est important d'évaluer la pratique qui a cours dans l'établissement. Cette évaluation doit être réalisée notamment avec l'apport de la personne conseillère syndicale. Cette étape est primordiale car elle orientera grandement le choix du recours approprié, soit la plainte au comité pour contrer le harcèlement ou le dépôt d'un grief, sans s'adresser au comité institutionnel.

De plus, le comité santé, sécurité et environnement a insisté sur les modes alternatifs de règlement des conflits, notamment la médiation ou la conciliation.

L'ensemble des activités de formation et de réflexion au sein de la fédération a conduit, au conseil fédéral de mai 2008, à l'adoption de recommandations portant notamment sur la prévention ainsi qu'à une mise à jour des conditions d'application et du contenu de la politique type de la FNEEQ.

ENVIRONNEMENT

Le comité, soutenu par Norman Thibault, conseiller syndical, et Isabelle Ménard du Service des relations de travail, a présenté une politique cadre en environnement qui fut adoptée au conseil fédéral des 27 et 28 novembre 2008. Cette politique démontre l'intérêt que porte la fédération en matière d'environnement et spécifie le cadre de son intervention. Par cette politique, la FNEEQ s'engage à éduquer et sensibiliser à la protection de l'environnement ainsi qu'au développement durable. Le deuxième volet de la politique cadre vise l'adoption de pratiques individuelles et collectives en phase avec la protection de l'environnement dans le respect du développement durable. Ces pratiques touchent notamment l'approvisionnement et la consommation responsables, l'utilisation responsable de sources d'énergie, la protection et la conservation des ressources naturelles.

Semer



En adoptant cette politique, la fédération cherche à intégrer dans ses pratiques des habitudes respectueuses de l'environnement et de développement durable. Conséquemment, la fédération cherche à susciter l'implication active des syndicats affiliés et de leurs membres aux campagnes citoyennes en environnement.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

QUALITÉ DE L'AIR

Le travail syndical traitant de la qualité de l'air dans les établissements d'enseignement est partie prenante des batailles menées au plan de l'amélioration du milieu de vie au travail. Il faut continuer à offrir aux enseignantes et aux enseignants l'information ainsi que l'expertise technique reliée à leur environnement matériel. La tentation de faire des économies dans ce secteur sera toujours présente! Nous devons rester vigilants. Aussi, les visites des membres du comité dans les établissements d'enseignement constituent un moyen de contact privilégié avec les membres des syndicats, mais aussi avec les étudiantes et les étudiants.

HARCÈLEMENT

Jusqu'à maintenant, tous les efforts autant patronaux que syndicaux ont porté sur le traitement des plaintes de harcèlement et des griefs. Toutefois, de nouveaux défis s'imposent à notre attention, soit de développer des outils de prévention, des sessions de formation pour les membres, des conférences et réitérer l'affirmation que le harcèlement n'est pas tolérable dans des établissements d'enseignement. Les lendemains d'enquête ou d'arbitrage, dans les cas d'allégations de harcèlement psychologique, sont souvent amers et ce, pour les deux parties. Le retour à la normale est presque toujours difficile à vivre car les gens impliqués partagent à nouveau le même milieu, parfois dans les mêmes conditions, avec une insatisfaction manifeste de la part de l'une ou l'autre partie (ou même des deux) suite aux conclusions.

Le rétablissement du milieu de travail suite à une plainte ou un grief de harcèlement psychologique devient une préoccupation majeure des syndicats. Même s'il appartient à l'employeur de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, notre prochain mandat devrait être de réunir les meilleures pratiques locales en rétablissement du milieu de travail et de vous en faire part.

Semer



INSPECTION DU MILIEU DE TRAVAIL

Le comité de santé, sécurité et environnement fait de l'inspection des lieux de travail une priorité. Sans connaissances suffisantes pour amener les employeurs à assumer correctement les responsabilités reliées à la gestion des espaces de travail, plusieurs de nos militants auraient besoin d'appui et de formation. Nous suggérons en conséquence que la FNEEQ, avec l'appui de la CSN, élabore pour les militants des syndicats des contenus concernant l'application et les obligations du *Règlement de santé-sécurité au travail* dans notre secteur d'activité.

SANTÉ MENTALE

Lors des sessions de formation traitant du harcèlement psychologique, plusieurs syndicats ont identifié leur impuissance à l'égard de la problématique de la santé mentale. Étant donné que, durant les précédents mandats, le comité a déjà donné deux sessions de formation en santé mentale et organisation du travail (niveaux I et II), il serait opportun de « rafraîchir » chez nos membres les connaissances et les habiletés acquises lors de ces sessions. Différents outils pourraient être développés, notamment au niveau de nos capacités d'action dans nos milieux de travail : identification, analyse et intervention.

ENVIRONNEMENT

Lors du prochain mandat, la question environnementale prendra une place plus importante, compte tenu entre autres du débat public. Avec la *Conférence sur les changements climatiques*, qui se tiendra à Copenhague du 7 au 18 décembre 2009, la question des gaz à effet de serre se retrouvera au centre des débats. Les syndicats devraient être saisis des principaux enjeux entourant cette question.

Dans sa politique cadre, la FNEEQ cherche à adopter des pratiques favorisant le développement durable. Un de ces volets est évidemment une consommation plus responsable. La CSN et CISO ont adopté des politiques d'achat responsable ; le comité santé sécurité et environnement, de même que le comité action internationale devraient faire le suivi de ce chantier.

Plusieurs établissements se sont dotés de politiques environnementales et ont adopté des plans d'action. Ainsi, dix-sept cégeps dont les syndicats sont affiliés à la FNEEQ, ont obtenu une certification cégep vert, trois ont obtenu le niveau 3. Ces derniers ont un comité d'action (CACE) et ont adopté une politique environnementale, dressé un bilan environnemental, élaboré un plan d'action, créé un fonds environnemental, reçu des formations et réalisé des activités de sensibilisation. Ces initiatives devraient être publicisées auprès de l'ensemble des syndicats et pourraient offrir des pistes d'action intéressantes.

Semer

