

*Partager notre*  
**passion**

SERVICES  
DE LA  
FÉDÉRATION

**BILAN DU MANDAT 2009 - 2012**

*30<sup>e</sup> Congrès - 29 mai au 1<sup>er</sup> juin 2012*

**ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>LE RÔLE ET LA COMPOSITION DE L'ÉQUIPE FNEEQ-CSN</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>LE TRAVAIL DE L'ÉQUIPE</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>LE TRAVAIL DES PERSONNES CONSEILLÈRES</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>LE TRAVAIL DES PERSONNES EMPLOYÉES DE BUREAU</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>LE TRAVAIL DE LA PERSONNE COORDONNATRICE</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>DES RÉALISATIONS ET DES PERSPECTIVES</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE I</b>		<b>13</b>
Composition de l'équipe pour 2009-2012		
<b>ANNEXE II</b>		
Travail en équipe		
Chapitre 8 de la convention collective 2011-2013 – STTCSN		<b>15</b>



## 1 LE RÔLE ET LA COMPOSITION DE L'ÉQUIPE FNEEQ-CSN

L'organisation du travail à la CSN se fait par les équipes de travail de chacun des organismes affiliés. Au cours du présent mandat, l'équipe de travail s'est grandement modifiée, notamment par la création de deux postes permanents de personne conseillère, l'ouverture d'un poste temporaire lié à une entente de retraite graduelle, la création d'un poste d'employée de bureau à l'édition et par l'ajout temporaire d'un poste de conseillère aux communications. À l'ouverture du présent congrès, l'équipe FNEEQ compte donc :

- quatre membres de l'exécutif de la FNEEQ, élus par le congrès ;
- trois personnes déléguées à la coordination des regroupements, élues par le congrès ;
- treize personnes conseillères syndicales, embauchées par la FNEEQ, dont onze à Montréal et deux à Québec ;
- six personnes employées de bureau, embauchées par la FNEEQ, une septième est à l'emploi de la fédération du commerce et est affectée à nos dossiers pour le tiers de sa tâche.

L'équipe de la FNEEQ se réunit normalement quatre à cinq fois par année pour étudier les 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 trois 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 salariés de la fédération doivent s'entendre sur une même candidature pour l'élection de la personne coordonnatrice. Lors du dernier mandat, Céline Lalande a assumé cette responsabilité pour les deux premières années et Jean Grenier a assuré la dernière année du mandat.

Vous retrouverez, en ANNEXE 1, les noms et fonctions des personnes qui ont composé l'équipe pendant la durée du mandat 2009-2012.

## 2 LE TRAVAIL DE L'ÉQUIPE

Au cours des derniers mandats, le travail en équipe a pris une place toujours plus importante, entre autres, par une plus grande assiduité aux rencontres, mais également par la consolidation du comité conjoint des cégeps et la mise en place de rencontres des modules privé et université. Pour maintenir une qualité des services de manière constante, il importe que tous les membres de l'équipe participent activement aux différentes réunions qui constituent un lieu central de collaboration et d'échange entre les personnes salariées, mais aussi avec les personnes élues tant à l'exécutif qu'aux coordinations de regroupement.

Bien que l'équipe soit composée de personnes militantes, conseillères et employées de bureau expérimentées, l'arrivée de nouveaux syndicats dans les trois regroupements, mais particulièrement dans celui des cégeps avec ceux en provenance de la FAC, ont nécessité une réorganisation du travail au sein de l'équipe. L'embauche de nouvelles personnes conseillères nous a obligés à réévaluer la répartition des tâches pour tenir compte des forces de chacun et assurer un service de qualité à nos syndicats.

Pour faire face à l'augmentation des coûts juridiques, l'équipe des personnes conseillères syndicales a assumé, dans la mesure du possible, la représentation dans tous les griefs et les recours pour défaut de représentation. Toute demande de référence au Service juridique a été analysée soigneusement par la coordination de l'équipe et redistribuée à un autre membre de l'équipe disponible. Nous devons ici souligner la grande disponibilité de chacun des membres de l'équipe.

Compte tenu des débats importants qui ont eu lieu durant ces dernières années en matière de défaut au devoir de représentation ainsi que de nos pratiques syndicales dans les dossiers de harcèlement psychologique, l'équipe a continué d'actualiser la formation pour les agents de griefs. La nouvelle formation semble donner de bons résultats et les syndicats en apprécient son contenu.

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, mais aussi, dans la mesure du possible aux assemblées générales des syndicats qu'elles desservent.

### **3 LE TRAVAIL DES PERSONNES CONSEILLÈRES**

Il est une fois de plus important de rappeler que 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. S'il doit être appliqué avec souplesse et en tenant compte de la complexité des situations dans les syndicats, il est important de souligner ici les grandes lignes de ce mode de fonctionnement :

- 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 et l'affectation des dossiers s'effectuent en équipe, habituellement lors de la réunion de juin, à la suite d'une proposition préparée par la coordination de l'équipe. L'équipe est constamment consultée pour tout ajout ou aménagement en fonction des besoins rencontrés.

Lors du dernier mandat, plusieurs changements ont dû se faire quant à la répartition du travail. Ainsi, dans la mesure du possible, nous avons essayé d'affecter le moins de syndicats possible pour maintenir une certaine stabilité.

Rappelons que les personnes conseillères, en plus d'assumer le rôle de personne-conseil auprès des syndicats ont développé des moyens d'information et des outils afin de minimiser les effets de la complexité des dossiers juridiques, tant entre elles que pour les syndicats qu'elles desservent. À cet égard, il est souhaitable qu'elles assistent régulièrement aux assemblées syndicales pour mieux comprendre les réalités et les cultures locales, dans le but de développer une collaboration plus étroite entre la fédération et ses syndicats. De plus, elles sont appelées à participer aux différents comités de travail de la fédération et voient à élaborer et à 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 membres des comités exécutifs, sur l'analyse financière ou encore celle sur la négociation.

L'équipe, à la suite du congrès de 2009, a travaillé à l'intégration des nouveaux syndicats et à l'amélioration de la qualité des communications. Un effort particulier a été mis à stimuler la participation plus active des personnes conseillères aux activités politiques de la fédération et de la CSN, étant donné, entre autres, qu'elles doivent assumer une part du rôle de « relai » des positions de la fédération et de la CSN aux syndicats.

## **4 LE TRAVAIL DES PERSONNES EMPLOYÉES DE BUREAU**

Le travail des personnes employées de bureau en est un de soutien constant et est indispensable au bon fonctionnement de la fédération, des regroupements et des services donnés aux syndicats. Ces dernières voient à la réalisation des instances et jouent un rôle primordial dans les communications entre les syndicats et la fédération. À ce titre, elles se sont démarquées au cours du présent mandat en produisant des documents d'une qualité exceptionnelle, et ce, sur les différentes plateformes utilisées par la fédération. Il est important de souligner ici l'apport majeur de celles-ci aux débats de la FNEEQ, plus particulièrement lors des réunions d'équipe. Également, mentionnons leur participation active et essentielle aux différents comités de travail de la fédération.



## 5 LE TRAVAIL DE LA PERSONNE COORDONNATRICE

La personne coordonnatrice assure l'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. En effet, outre sa participation aux instances politiques centrales de la FNEEQ, soit les réunions du comité de coordination et du bureau fédéral, elle agit en soutien technique aux membres de l'équipe, exerce un rôle-conseil sur les orientations et finalement travail au développement dynamique de l'équipe en stimulant les échanges et mettant l'accent sur le partage des connaissances.

La personne coordonnatrice continue de se faire un devoir de participer aux différentes instances de la CSN. D'abord, il est essentiel qu'elle participe aux rencontres de 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), 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. Nous avons, au cours du dernier mandat traité de sujets majeurs pour la fédération, notamment celui des cadres juridiques régissant le devoir de représentation (47.2), l'arbitrage de griefs et le harcèlement psychologique, pour ne nommer que ceux-ci. D'autres rencontres, ad-hoc celles-là, ont nécessité la participation des différentes coordinations autour, de certains services qu'offre la CSN, que ce soit, par exemple, le Service juridique ou le Service des relations du travail (formation, défense, recherche, condition féminine, prévention, avantages sociaux, etc.).

Afin de mieux intégrer la vie politique du mouvement, les coordinations des équipes sont aussi invitées à participer aux instances confédérales suivantes : bureau confédéral<sup>1</sup> et conseil confédéral. 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 STTCN et la CSN.

<sup>1</sup> Le bureau confédéral se réunit une fois tous les deux mois ou plus si nécessaire.

Concrètement, à l'intérieur même de l'équipe FNEEQ, des efforts particuliers ont été mis en œuvre pour permettre la meilleure intégration possible de chacune des personnes conseillères dans leurs dossiers respectifs. Bien que la personne coordonnatrice de l'équipe ait particulièrement travaillé à cette intégration, la mise en place d'un réseau de parrainage à l'intérieur même de l'équipe semble avoir été favorable à l'atteinte de cet objectif.

De plus, la coordination de l'équipe a travaillé en étroite collaboration avec les personnes coordonnatrices des regroupements. Si cette participation semble plus significative au sein du comité conjoint des cégeps, elle n'en demeure pas moins constante auprès des responsables des regroupements des universités et des établissements privés.

## **6** DES RÉALISATIONS ET DES PERSPECTIVES

Le mandat qui prend fin avec le présent congrès aura été marqué par un travail quotidien de chacune et de chacun des membres de l'équipe. Sur le terrain, les réalisations sont perceptibles.

La participation de toutes et tous a contribué à de merveilleuses réussites en matière de syndicalisation et de prise en charge de nouveaux syndicats, pensons notamment aux enseignantes, enseignants et membre du personnel de soutien d'établissements d'enseignement privé, de ceux des cégeps autrefois affilié à la FAC ainsi que des chargées et chargés de cours de l'Université McGill.

De plus, l'appui des personnes conseillères aux tables de négociations aura sans aucun doute contribué à des gains significatifs dans l'amélioration des conditions de travail des membres de nos syndicats. Par la mise en place d'une première convention pour certains ou par le renouvellement de celle-ci pour d'autres, des avancées majeures peuvent certainement être soulevées.

Bien que nous souhaitions tous une déjudiciarisation des relations de travail, le travail nécessaire en matière de représentation fut fait et bien que nous n'ayons pas toujours eu gain de cause, nous pouvons être fiers du travail accompli et des résultats obtenus.

Il est entendu que les résultats ne sont pas dus uniquement à l'effort des membres de l'équipe, mais qu'ils ont été obtenus aussi grâce à la participation des nombreux militants qui participent à la vie de leur syndicat. Il nous faut ici souligner le travail précieux de ceux qui gravitent autour de l'équipe et qui ajoutent constamment en expertise et en efficacité. Un merci particulier à Claude Racine, à Daniel Mary, à Nicole Lefebvre et à Yves Sabourin.

Il est clair que beaucoup reste à faire. Au lendemain du présent congrès, nos obligations demeureront tout aussi importantes. Outre les dossiers habituels de négociation, d'arbitrage ou autres conflits juridiques, nous aurons à continuer la bataille, plus particulièrement face à certains employeurs qui s'acharnent par tous les moyens à limiter nos droits. Des opposants, qui malgré des défaites devant certains tribunaux, continuent la guerre dans des procédures interminables. Nous poursuivrons aussi notre travail dans certains dossiers délicats, qui, à l'occasion, nous entraînent dans des situations qu'il aurait été souhaitable d'éviter.

Nous devons continuer à nous former et à former les militantes et les militants pour faire face à un monde du travail en continuel changement. Nous verrons aussi à être organisés et préparés pour poursuivre la militance dans un contexte où le syndicalisme risque fort d'être mis à rude épreuve au cours des prochaines années. Finalement, nous serons appelés, avec l'ensemble de la FNEEQ et de la CSN, à préparer le renouveau syndical de façon à nous outiller pour les luttes de demain.



## **ANNEXE I** COMPOSITION DE L'ÉQUIPE POUR 2009-2012

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

### ■ ■ Exécutif et coordinations

Jean Trudelle	Président
Caroline Senneville	Secrétaire générale et trésorière
Marie Blais	Première vice-présidente
Micheline Thibodeau	Deuxième vice-présidente
Odette Lefrançois	Déléguée à la coordination du regroupement privé
Yves de Repentigny	Délégué à la coordination du regroupement cégep
Claire Tremblay	Déléguée à la coordination du regroupement université

*Caroline Quesnel et Alexandre Coudé ont agi en remplacement d'Odette Lefrançois*

### ■ ■ Conseillères et conseillers syndicaux

#### Conseillères et conseillers en poste au 1<sup>er</sup> mai 2012

Guy Beaulieu	Conseiller syndical	Regroupements cégep et privé
Norman Thibault	Conseiller syndical	Regroupements privé et université
Marie-Christine Simoneau	Conseillère syndical	Regroupements privé et université
Paul Rose	Conseiller syndical	Regroupements privé et université
Jacques Bazinet	Conseiller syndical	Regroupement cégep
Valérie Paquet	Conseillère syndicale	Regroupements cégep et université
Céline Lalande	Conseillère syndicale	Regroupement cégep et coordination
Jean Grenier	Conseiller syndical	Regroupements privé et université
Patrice Racine	Conseiller syndical bilingue	Regroupements cégep et privé
Lise Pomerleau	Conseillère syndicale	Regroupements privé et université
Sylvie Chaussé	Conseillère syndicale	Regroupement privé
Molly Alexander	Conseillère syndicale	Regroupements privé et université
France Désaulniers	Conseillère syndicale	Information

30<sup>e</sup> Congrès - 29 mai au 1<sup>er</sup> juin 2012

**ENSEIGNER • MILITER • PROGRESSER**

### Conseillères et conseillers en affectation ou qui ont occupé un poste entre 2009 et 2012

Louis Bibaud	Conseiller syndical en affectation au Comité intersyndical du secteur privé
Frédéric Lavigne	Conseiller syndical <i>(en remplacement de Jacques Bazinet lors de son affectation à la négociation des cégeps)</i>
Gaétan Tardif	Conseiller syndical au bureau de Québec

### ■ ■ Employé-es de bureau

#### Employé-es de bureau en poste au 1<sup>er</sup> mai 2012

Jocelyne Asselin	Secrétaire de direction
Éric Charest	Secrétaire comptable
Solange Laurin	Secrétaire comptable <i>(en remplacement d'Éric Charest)</i>
Maria Giguère	Réceptionniste, commis comptable et secrétaire du regroupement université
Ariane Bilodeau	Secrétaire du regroupement cégep
Line Riendeau	Secrétaire du regroupement privé
Sylvie Patenaude	Secrétaire à l'édition
Julie Beaulé	Secrétaire à temps partiel au bureau de Québec <i>(Cette personne fait aussi partie d'autres équipes de travail de la CSN)</i>

#### Employé-es de bureau qui ont occupé un poste à la FNEEQ entre 2009 et 2012

Carole Caron	Secrétaire du regroupement privé <i>(en remplacement de Patricia Couture)</i>
Martin Petit	Secrétaire comptable <i>(en remplacement d'Éric Charest)</i>
Jannick Gagnon	Secrétaire à temps partiel au bureau de Québec

#### Stagiaires en relations industrielles

Laurent Carrier-Plante  
Julia Bendavid  
Marc-Antoine Durand-Allard

## ANNEXE II

### TRAVAIL EN ÉQUIPE

#### CHAPITRE 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2011-2013 – STTCSN

##### 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.