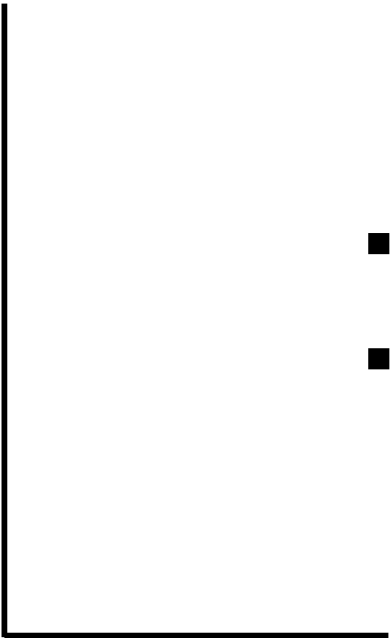


**Bilan
des
services**



INTRODUCTION

L'équipe de la FNEEQ est présentement formée de six personnes conseillères syndicales et cinq personnes employées de bureau. L'équipe travaille sous la responsabilité du secrétariat général et en collaboration avec l'exécutif, les coordinations des Regroupements cégep, privé et université et les comités afin d'assurer aux syndicats l'ensemble des services fédéraux. Nous joignons en annexe le tableau de l'actuelle répartition du travail entre les membres de l'équipe.

Les personnes agissant à titre de conseillères syndicales sont Guy Beaulieu, Francine F. Côté, Diane Dwyer, Serge Julien, Marie-Claire Lussier, remplacée par Norman Thibault en avril 2000, et Gaétan Tardif ; ce dernier a remplacé Victor Leroux à compter de novembre 1999. Les principales tâches dévolues aux personnes conseillères syndicales concernent la négociation et l'application des conventions collectives, l'arbitrage de griefs, le service aux syndicats et aux membres en assurances et régimes de retraite, la formation des militantes et des militants, la participation aux comités et l'appui aux regroupements.

Les personnes agissant actuellement à titre d'employées de bureau sont Patricia Couture, Maria Giguère, Ghislaine Paquette, Hélène René et Lise Sarazin. Ces personnes effectuent l'ensemble du travail de bureau connexe à la vie de la fédération et collaborent à la tenue des instances fédérales, des réunions de regroupements ainsi qu'aux travaux de comités.

Le présent rapport fait succinctement l'état de l'importance du travail réalisé au cours des trois dernières années par les personnes conseillères syndicales et les employées de bureau de la fédération. Durant cette période, l'équipe de la FNEEQ a été énormément sollicitée, puisque la quasi-totalité des syndicats ont dû faire face à des négociations souvent longues et ardues.

RAPPORT D'ACTIVITÉS DES PERSONNES CONSEILLÈRES SYNDICALES

LES NÉGOCIATIONS

Les trois dernières années ont été intenses au chapitre des négociations. Pour une description des problématiques spécifiques liées aux négociations, il y a lieu de se référer aux bilans produits par les différents regroupements.

1. Les cégeps

À compter de l'hiver 1998, le travail préparatoire à la négociation s'est amorcé. Jusqu'à la signature de l'entente de principe à la fin décembre 1999, une personne conseillère a été mobilisée à temps complet à ce dossier.

Ainsi, la personne conseillère au dossier, le coordonnateur du regroupement, de même que les personnes élues en janvier 1998 au Comité paritaire sur l'organisation du travail (CPOT) ont travaillé en collaboration pour la préparation du cahier de demandes de négociation et des rencontres du CPOT.

Avec les membres du CPOT, qui sont passés au Comité de négociation, et l'ensemble du Comité de négociation et de stratégie, le travail de préparation du cahier de demandes s'est soldé par le dépôt syndical sectoriel le 26 mai 1998. Parallèlement, il y eut l'élaboration du cahier des demandes de la table centrale impliquant la participation aux rencontres de sous-comités et du Comité de coordination du secteur public et parapublic (CCSPP).

Tout au cours de l'année 1998-1999, un important travail visant l'harmonisation des demandes de négociation, des plans d'action et de la coordination des négociations de la FNEEQ, de la FAC et de la FEC, s'est effectué. Également, les travaux en CCSPP se sont poursuivis notamment pour élaborer les demandes concernant la retraite.

Le calendrier des rencontres de négociations ayant été passablement perturbé par le calendrier électoral du gouvernement, le travail de table ne s'est amorcé qu'après le dépôt patronal de février 1999. Ainsi, compte tenu du contexte de l'automne 1998, beaucoup d'énergie a également été déployée pour la mobilisation des syndicats durant cette période électorale.

Après une dizaine de rencontres à la table de négociations, une période de médiation s'est tenue du début mai au début juillet 1999. Puis l'automne 1999 a donné lieu à la période très intensive de négociations qui s'est conclue avec l'entente de décembre. À compter de janvier 2000, le travail menant à l'écriture du clause à clause de l'entente de principe s'est effectué.

Contrairement aux précédentes négociations, la présente ronde de négociation s'est soldée par un nombre important de nouveautés. L'application et l'interprétation de ces nouvelles clauses auront sûrement une influence sur le travail à effectuer par les personnes conseillères, notamment au chapitre de la formation.

Tout au long des trois dernières années, le support de différentes personnes conseillères a aussi été mis à profit pour permettre la conclusion de plusieurs lettres d'entente lors de rencontres des parties négociantes. Des ententes sont intervenues, entre autres, sur les sujets suivants :

Intégration du Collège privé L'Assomption au Cégep régional de Lanaudière, maintien des conditions de travail pour les enseignantes et les enseignants du nouveau Collège Gérald-Godin provenant de cégeps affiliés à la FNEEQ, reconduction du programme volontaire de réduction du temps de travail.

2. Les universités

Neuf syndicats composent le regroupement : ceux du Réseau des universités du Québec : Syndicat des chargé-es de cours de l'Université du Québec à Montréal, Syndicat des chargé-es de cours de l'Université du Québec à Rimouski, Syndicat des chargé-es de cours de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Syndicat des chargé-es de cours de

l'Université du Québec à Hull, Syndicat des chargé-es de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi, Association des chargé-es d'enseignement de l'École de technologie supérieure ; en plus, le Syndicat des chargé-es de cours de l'Éducation aux adultes de l'Université Concordia, et les Syndicats des chargé-es de cours de l'Université de Montréal et de l'Université Laval.

Plusieurs dossiers demandèrent temps et expertise : la politique des universités, l'enrichissement de la tâche, les problèmes d'assurance médicaments.

En 1997 et 1998, ces syndicats ont renouvelé leur convention collective et sont actuellement, soit en négociation ou à préparer leur projet de convention.

Au cours des dernières années, plusieurs syndicats ont connu une augmentation de leur nombre de griefs. Par ailleurs, ceux-ci se complexifient et demandent beaucoup plus de temps pour arriver à les régler sans les judiciairiser. Malheureusement, encore un nombre important doit être envoyé à l'arbitrage avec, comme conséquence, une multiplication du nombre de journées d'audition par dossier.

Ce phénomène de la complexification dans les dossiers, judiciairisés ou pas, exige des militantes et des militants syndicaux une spécialisation accrue qui entraîne une surcharge de travail, non sans conséquence tant sur leurs conditions de militance que sur les conseillères et conseillers qui doivent les épauler ...

À cet effet, les conseillères et conseillers déplorent que l'accélération de cette tendance semble accentuer l'état de fait suivant : elles et ils sont de plus en plus confinés, par manque de temps, à un rôle de « technicien » et tout le volet « vie syndicale » de leur tâche, volet non seulement stimulant, mais essentiel, est malheureusement de plus en plus absent ...

Pour terminer, la prochaine ronde de négociations dans les universités sera entreprise sous le « signe » du rattrapage salarial et une alliance intersyndicale est présentement à se consolider sur cette question.

3. Les établissements d'enseignement privé

Au cours des trois dernières années, quatre syndicats nouvellement accrédités ont amorcé un projet de convention collective. Il s'agit des enseignantes et enseignants de l'École Saint-Joseph-de-Saint-Hyacinthe, du Collège Rachel, du Collège Lasalle et de l'École Pasteur.

Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'École Pasteur a obtenu un règlement en février dernier. Le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'École Saint-Sacrement de Terrebonne obtenait une entente satisfaisante ainsi qu'un protocole de retour au travail particulièrement intéressant en juin 1999, suite à un lock-out. Le Collège de Montréal a obtenu une première convention collective.

Plusieurs syndicats ont renouvelé leur convention durant ce mandat, mentionnons Notre-Dame-du-Sacré-Cœur, l'Institut Teccart, le Séminaire Saint-François, le Séminaire de Chicoutimi, l'Atelier de Musique de Jonquière, le Séminaire Salésien de Sherbrooke et l'École des Arbrisseaux.

Pendant cette période, nous avons aussi préparé et déposé des projets de convention collective pour l'unité du personnel non enseignant du Syndicat des enseignantes et des enseignants du Séminaire Saint-François ainsi que pour le Syndicat du personnel enseignant de l'Institut québécois d'ébénisterie de Québec.

Depuis ce printemps, plusieurs syndicats ont entrepris de nouvelles rondes de négociation ou sont à préparer leur négociation (dont le Collège Lasalle, le Collège Rachel, l'École secondaire Saint-Joseph-de-Saint-Hyacinthe, l'École Pasteur, nouvellement accrédités).

Les dossiers d'importance pour les prochaines années sont sans doute l'équité salariale et l'implantation de nouveaux programmes.

L'ARBITRAGE DES GRIEFS

Les arbitrages de griefs requièrent beaucoup de travail de la part des personnes conseillères, que ce soit au niveau de l'enquête, la préparation des témoins, la recherche jurisprudentielle et doctrinale, la préparation des plaidoiries et les auditions.

Nous tenons à souligner que nos efforts ne sont pas inutiles puisque nous avons obtenu gain de cause dans des dossiers d'importance.

Tant au Regroupement cégep qu'au Regroupement université, plusieurs dossiers de nature disciplinaire et administrative (retraits de priorité d'emploi ou congédiements administratifs) ont requis énormément de journées de préparation et d'audition ; nous les avons menés à terme soit en les plaidant ou en les réglant hors cour.

En effet, plusieurs griefs furent avantageusement réglés hors cour grâce à la jurisprudence précédemment développée à notre avantage, notamment pour des cas de fermetures de programmes dans les cégeps (bureautique à Saint-Jérôme, archives médicales à l'Assomption), attribution de charges de cours et problématique des exigences de qualification pour l'enseignement dans les universités. Nous devons cependant souligner que si nos efforts furent récompensés pour plusieurs dossiers, ils ont parfois servi à formuler de nouvelles demandes de négociation ou à clarifier certaines dispositions de convention collective. Pensons aux primes de séparation à Limoilou, à la suppléance à Édouard-Montpetit, pour les cégeps, à la clause passerelle à l'UQAM.

Encore ces dernières années, nous avons dû affronter des poursuites contre certains syndicats en vertu de l'article 47.3 du Code du Travail. Il s'agit d'enseignantes ou d'enseignants qui estimaient avoir été mal représentés ou mal défendus par leur syndicat dans des cas de congédiement, de mesures disciplinaires ou de non-octroi de priorité. Nous avons été blanchis dans tous les dossiers, lesquels ont cependant demandé un déploiement d'énergie regrettable.

LA FORMATION DES SYNDICATS

Au cours du dernier mandat, les personnes conseillères ont contribué à la préparation et à la présentation des sessions de formation des agentes et agents de griefs qui ont été offertes aux Regroupements du privé et des universités (niveaux débutants et avancés). L'apparition du nouveau mode d'arbitrage dans la convention collective des cégeps exigera prochainement une formation particulière pour les responsables locaux.

De plus, la conseillère du CFARR a offert, conjointement avec ce comité, la formation pour les Regroupements cégep et privé en assurances et régimes de retraite.

Enfin, des sessions en analyse financière et en santé et sécurité se sont ajoutées au calendrier de la formation.

L'INCORPORATION DES SYNDICATS

Dans le but d'échapper à la responsabilité édictée par le Code civil aux membres d'une association, la FNEEQ a recommandé à ses syndicats de s'incorporer en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels.

À cet effet, nous avons présenté un court « procédurier » aux syndicats pour les guider dans leurs démarches auprès de l'Inspecteur général des institutions financières.

Au moment d'écrire ces lignes, nous pouvons affirmer que si plusieurs syndicats ont entrepris la démarche, peu l'ont conclue.

RAPPORTS D'ACTIVITÉS DES EMPLOYÉES DE BUREAU

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION OU QUAND LE CIEL EST À NOTRE PORTÉE

Comme on le sait, l'avènement des nouvelles technologies de l'information (NTI) est un phénomène qui traverse la société tout entière et qui, notamment, frappe de plein fouet le travail des employées de bureau. À l'instar des tâches dévolues aux différents corps d'emplois de nature cléricale, celles des employées de bureau de la FNEEQ (CSN) sont en profonde mutation.

Voici, à titre d'exemple, la liste des changements technologiques introduits au cours du dernier mandat et qui sont venus modifier substantiellement la configuration du parc informatique à la FNEEQ : création d'un site WEB, utilisation du courrier électronique, implantation de nouveaux logiciels (Office 97), achat d'un lecteur optique (scanner) et d'ordinateurs portables ainsi que le passage graduel à une intégration réseau (Intranet) pour l'ensemble des organismes de la CSN. Déjà, les opérations comptables de la FNEEQ sont reliées à ce réseau, qui en est, par ailleurs, à ses premiers pas. Bien que cette intégration réseau mettra un certain temps à être complétée, elle facilitera éventuellement l'accès à des bases de données permettant de centraliser l'adressage aux syndicats, de mettre à jour des listes d'officières et d'officiers, d'émettre des lettres de créance, etc.

Il va sans dire que tous ces changements ne se font pas sans heurts, voire même, quand la vapeur est à son comble, quelques grincements de dents. Il ne suffit pas de prononcer quelques formules magiques pour que cette belle qui n'caillierie roule comme sur des billes. En outre, contrairement à ce qu'on entend souvent, le fait que la saisie du texte soit déjà effectuée ne signifie pas qu'il faille simplement peser sur un ou deux boutons pour que tout sorte de manière impeccable. Il est inutile, à notre avis, d'en rajouter davantage. Il est inutile également de nous étendre quant au temps et à l'énergie que requiert cette nouvelle réalité en matière de formation, d'intégration et d'adaptation. Bref, les employées de bureau sont happées par les défis que représente le « progrès technique » et se sentent parfois dans l'œil du cyclope, pardon du cyclone.

Trêve de plaisanterie, mais vous comprendrez, cependant, qu'il en va de notre santé de pouvoir en rire, passons maintenant aux enjeux et perspectives qui nous attendent à ce chapitre.

Tel que nous en faisons part dans notre bilan du Congrès fédéral de juin 1997, au fur et à mesure que les conseillères et conseillers syndicaux ainsi que les militantes et militants s'approprient ces nouveaux modes de production, car en cette matière nous ne possédons pas le monopole, il s'avérera essentiel que nous travaillions toutes et tous en synergie. Il en va, croyons-nous, du patrimoine de la FNEEQ dont la clef de voûte repose en grande partie sur la gestion de l'information, tant celle reçue que produite, responsabilité que seules les employées de bureau sont habilitées à remplir en raison de la nature de leur fonction. Au fur et à mesure également que les conseillères et conseillers syndicaux ainsi que les militantes et militants maîtriseront les notions de base de certains logiciels, nous pourrons dégager du temps pour nous initier à d'autres logiciels de mise en page ou de présentation de documents. À titre d'exemples, pensons seulement à ceux qui composent Office 97. Nous pourrions même éventuellement effectuer certaines recherches de jurisprudence ou autres.

En ce sens, nous croyons que nos tâches se complexifient sans cesse et que ce mouvement ira en s'amplifiant. Nous y trouvons même, malgré quelques récriminations à l'occasion, un plaisir certain à maîtriser de nouvelles façons de faire. Souvent le problème provient plutôt des délais qui nous sont impartis, car, rappelons-le, nous nous situons au bout de la ligne de production. Le temps et les ressources nous étant comptés, nous devons souvent aller à l'essentiel, sans pour cela approfondir autant que nous le désirerions nos connaissances et notre capacité d'innovation.

Par ailleurs, il ne s'agit pas en cette matière d'innover pour innover ou de suivre le courant parce qu'il nous emporte. À notre avis, nous touchons ici à l'un des enjeux majeurs auquel nous sommes toutes et tous confrontés au chapitre des NTI. Nombreuses sont les sirènes qui se font entendre car illimités sont les besoins que crée le marché. Nous serions même tentées d'affirmer qu'au rayon des NTI l'outil crée le besoin, ou en d'autres termes, en ce qui concerne les possibilités qui s'ouvrent à nous *sky is the limit*. Mais où devons-nous nous arrêter ? À titre d'exemple, le remplacement d'un logiciel par un autre de génération plus récente n'est pas obligatoirement synonyme de productivité accrue quand on sait la somme d'énergie qu'en requiert la maîtrise. L'un des principaux enjeux

consiste donc à établir des balises claires en regard des besoins auxquels nous voulons répondre et des énergies que nous désirons investir.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL OU QUAND TRAVAILLER EN ÉQUIPE DÉCUPLE LA QUALITÉ DE NOTRE TRAVAIL

Rappelons, tel que nous le mentionnions dans notre bilan de 1997, que l'organisation du travail dont s'est dotée la FNEEQ fait en sorte que la distribution du travail entre les employées de bureau s'effectue par dossier et non selon le nombre de personnes avec lesquelles nous sommes appelées à interagir. Cette façon de faire occasionne parfois quelques embouteillages dans nos bureaux, mais règle générale, cela ne tire pas trop à conséquence.

Par ailleurs, nous constatons que la complexification de nos tâches exige de plus en plus que nous échangeons nos connaissances respectives. Nous devenons en quelque sorte de plus en plus interdépendantes. À cet égard, au cours du dernier mandat, la CSN a initié, de concert avec le STTCSN, une démarche de développement des équipes reposant sur l'analyse des besoins de formation des salariées de la CSN¹. Suite à cet exercice, chacune des employées de bureau s'est vu confier une responsabilité spécifique tant en ce qui a trait au développement du parc informatique, qu'à la gestion du site WEB ou du courrier électronique, que de la qualité du français. En plus de profiter à l'ensemble de l'équipe, cette nouvelle façon de faire nous a amenées à une plus grande collaboration entre nous, ce qui est loin d'être négligeable en regard de la qualité de notre travail, voire aussi, et cet élément n'est pas des moindres, de notre qualité de vie au travail.

LES RESSOURCES EMPLOYÉES DE BUREAU OU QUAND LES LIMITES DE LA RÉALITÉ S'IMPOSENT

On se rappellera que le dernier Congrès fédéral avait pris la décision, tout en réduisant les libérations allouées aux comités, de supprimer un demi-poste employée de bureau. Sont donc demeurés cinq postes à temps plein. Cette nouvelle situation n'a pas empêché un certain débordement durant la négociation du secteur public, lequel obligera la reprise de temps supplémentaire au cours

¹ Les tenants et aboutissants de cette démarche font l'objet d'une partie du rapport des activités de la fédération que l'on trouve aux pages 19 et 20.

du prochain mandat. De plus, et cela fait partie des perspectives réjouissantes pour la FNEEQ, de nouveaux syndicats gagnent nos rangs. Dans ce contexte, et compte tenu de tout ce qu'impliquent pour nous les changements auxquels nous sommes sans cesse confrontés, il va de soi, à notre avis, que les ressources actuelles sont à leur seuil minimal et que tout ajout de tâches risquerait de provoquer des débordements.

FNEEQ - RÉPARTITION DES DOSSIERS DES PERSONNES CONSEILLÈRES SYNDICALES

EN DATE DU 13 AVRIL 2000

NORMAN THIBAUT	DIANE DWYER	GUY BEAULIEU	SERGE JULIEN	GAÉTAN TARDIF	FRANCINE F. CÔTÉ
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Négociations (université)</i> • <i>Application convention</i> • <i>Arbitrages</i> <p><i>Cégeps :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Centre des pêches - Centre d'études collégiales de Chibougamau - Granby - Maisonneuve - Marie-Victorin - Montmorency - Outaouais - Région de l'Amiante - Cégep Saint-Félicien - Cégep Saint-Hyacinthe - Saint-Jean-sur-Richelieu - Saint-Jérôme - Saint-Laurent <p><i>Universités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - SCCCUQAH - T.A. McGill 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Négociations</i> • <i>Application convention</i> • <i>Arbitrages</i> <p><i>Universités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - SCCCUM - SCCCUQAR - SCCCUQAT - SCCCUQAM - ETS <p><i>Privé :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - École Des Arbrisseaux - Séminaire Salésien - École Saint-Sacrement - Collège Rachel <ul style="list-style-type: none"> • <i>Comité femmes</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Négociations (cégep)</i> • <i>Application convention</i> • <i>Arbitrages</i> <p><i>Cégeps :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Alma - Baie-Comeau - Beauce-Appalaches - Formation aéronautique - Édouard-Montpetit - François-Xavier-Garneau - John-Abbott - La Pocatière - Lévis-Lauzon - Limoilou - Saint-Lambert - Saint. Lawrence - Sherbrooke - Terrebonne - Vieux-Montréal <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grefe de l'éducation</i> • <i>Comité de placement et recyclage</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Négociations</i> • <i>Application convention</i> • <i>Arbitrages</i> <p><i>Privé :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trinitaire - Centre intégration scolaire - Jean-de-Brébeuf - Mont-Royal - Montréal - Notre-Dame-du-Sacré-Cœur - Stanislas - Pasteur - Antoine-Girouard - Institut Teccart - Vanguard - Saint-Joseph-de-Saint-Hyacinthe - Notre-Dame-de-Lourdes - Collège Lasalle <p><i>Université :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Concordia 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Négociations</i> • <i>Application convention</i> • <i>Arbitrages</i> <p><i>Universités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - SCCCUL + Médecine dentaire - SCCCUQAC - SMFLSUL <p><i>Privé :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Atelier musique Jonquière - Séminaire Chicoutimi - Collège Lévis - Séminaire Québec + Animateurs - Séminaire Saint-François + Personnel non-enseignant - Externat Saint-Jean-Eudes - Sainte-Anne-de-la-Pocatière - Institut québécois d'ébénisterie 	<p>Coordination de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Service aux syndicats en assurances et régimes de retraite</i> • <i>Comité des assurances et régimes de retraite + sessions</i> • <i>Réexamen et arbitrages CARRA</i> • <i>Comité aviseur CSN</i> • <i>Application convention</i> • <i>Arbitrages</i> <p><i>Cégeps :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ahuntsic - Chicoutimi - Joliette - L'Assomption - Sept-Iles - Shawinigan - Trois-Rivières