

 **CO-19-02**

## RAPPORT TRIENNAL DU

**BUREAU EXÉCUTIF**



PRÉAMBULE

L’objectif de ce rapport n’est pas de présenter de façon exhaustive toutes les actions posées par le Bureau exécutif au cours des trois dernières années. Nous tenterons plutôt de résumer les actions prioritaires réalisées depuis le Congrès de 2016. D’entrée de jeu, nous souhaitons nommer toute l’importance du personnel de la Fédération dont le professionnalisme et l’implication sont d’une très grande importance pour notre organisation et les membres que nous représentons.

Dès l’automne 2016, en suivi aux orientations adoptées lors du Congrès, un plan d’action a été élaboré. Il a été mis à jour chaque année afin de l’adapter à la conjoncture. Nous avons regroupé nos actions en trois grands thèmes qui chapeautaient notre plan d’action :

1. Améliorer la vie fédérative et démocratique dans une perspective de syndicalisme actualisé
2. Faire la promotion des services professionnels publics
3. Défendre les conditions de travail des membres

Ce bilan présentera, dans un premier temps, le travail effectué en lien avec ces trois grands thèmes et par la suite, une section traitera davantage du volet administratif de la FPPE. En préalable, nous tenons à souligner que ce triennat se termine avec une situation financière grandement améliorée et que nos Fonds sont maintenant confortables. Bien entendu, toutes nos décisions doivent toujours continuer à être prises dans l’optique de maintenir une gestion saine des finances de la FPPE.

1. Améliorer la vie fédérative et démocratique dans une perspective de syndicalisme actualisé

Ce premier thème regroupe notamment les communications, le soutien aux syndicats, les formations concernant plus spécifiquement la relève, la place de la FPPE au sein de la CSQ, l’action collective ainsi que les comités et réseaux.

# 1.1 **communication**

Tout au long du triennat, nous avons eu comme objectif d’améliorer la communication avec les membres et de favoriser la communication autant de la FPPE vers les membres que des membres vers la FPPE**.** Plusieurs actions ont été faites pour y parvenir.

D’abord, c’est avec beaucoup de fierté que nous avons mis en ligne, en décembre 2017, notre nouveau site Web qui a été élaboré par notre webmestre, Marie Fahmi. Celui-ci étant épuré et beaucoup plus convivial, nous constatons une augmentation importante de visiteurs. Notre conseillère en communication, Karine Lapierre, a également vu à tenir à jour et à alimenter régulièrement notre page Facebook et à faire le suivi rapide et régulier des commentaires. La présidente de la Fédération s’est assurée de répondre personnellement à tout courriel de membres. La Passerelle a également subi une cure de rajeunissement et arrive maintenant aux membres sous forme d’infolettre. Celle-ci parait au moins quatre fois par année et, en plus d’être acheminée directement aux membres par les syndicats, elle peut être consultée sur le site de la FPPE.

Pendant ce triennat, nous avons également poursuivi l’envoi de lettres ou sondages ne s’adressant qu’à certains groupes dans le but de donner ou d’aller chercher des informations plus spécifiques. Afin de permettre à tous nos membres de recevoir ces informations ou de participer aux sondages, nous avons mis à jour notre politique de traduction pour que les documents s’adressant à tous les membres, même si cela ne concerne qu’un seul corps d’emplois, soient traduits en anglais.

L’utilisation de courts sondages a aussi permis de nous rapprocher de la réalité terrain et a permis à nos membres de nous partager leurs préoccupations.

Il est essentiel de poursuivre dans cette voix et de chercher à toujours nous améliorer dans nos moyens de communication.

# 1.2 soutien aux syndicats et formation syndicale

Dans un contexte où l’on constate un renouvellement important de nos responsables syndicaux, la formation est d’une importance capitale pour notre organisation.

Sous la responsabilité de la vice-présidente, l’équipe d’éducation syndicale est constituée de deux conseillères, Julie Labonté et Lucie Lépine. Les membres du Comité des affaires financières offrent également de façon périodique une formation aux trésorières et trésoriers des syndicats. Un soutien personnalisé leur est également offert par notre agente de gestion financière, Andrée Cloutier.

**La formation nationale de base, niveau 1** (de 2 jours) s’adresse à tous les membres d’exécutif, déléguées ou délégués, membres de CRT ou membres des instances intermédiaires, qui ne sont pas familiers avec la convention collective et les relations de travail. Le nombre de participantes et participants n’a cessé d’augmenter dans les dernières années.

**La formation nationale de base, niveau 2** (d’une journée) traite des questions d’invalidité et s’inscrit dans un continuum de formation à l’intention des nouvelles et nouveaux représentants syndicaux ayant suivi la formation de niveau 1.

La **formation sur mesure** (offerte dans les syndicats) est toujours très appréciée. Elle témoigne d’une volonté de former les équipes locales de représentantes et représentants et d’offrir aux membres des formations visant une meilleure connaissance de la convention collective.

La **formation à distance** offre la possibilité pour les représentantes et représentants syndicaux de suivre ces formations courtes devant leur ordinateur, à peu de frais, et ce, en complément des formations nationales.

**Capsules juridiques et syndicales** en Conseil fédéral. À chacun des Conseils fédéraux, sauf exception, l’équipe de conseillères et conseillers syndicaux a offert une formation en matière de relation de travail. Les sujets tels que les plans d’effectifs et la consultation, le harcèlement psychologique, le travail syndical et la confidentialité, la protection des personnes militantes et les dossiers en SST ont été présentés. Les sujets sont choisis à partir de la jurisprudence récente, de l’actualité ou des demandes des syndicats.

Un accompagnement sur mesure à l’intention des nouvelles présidences et des nouveaux exécutifs est offert, sur demande, par les membres de l’exécutif de la FPPE. Les questions abordées sont, entre autres, la gestion des affaires du syndicat, les communications et le processus démocratique.

Parallèlement à l’offre de formation des nouvelles personnes en responsabilité syndicale, les membres du Conseil fédéral ont fait une réflexion sur le mentorat. À la lumière des commentaires et des besoins exprimés, les membres de l’exécutif offrent maintenant aux nouvelles présidences de syndicats FPPE, un accompagnement « mentorat » de quelques mois par l’un ou l’autre des membres de l’exécutif. L’objectif est de permettre une intégration plus harmonieuse dans les différentes instances (Conseil fédéral (CF), Conseil général (CG) et Conseil général de négociation (CGN)), de faire connaître les différentes ressources disponibles et d’approfondir le rôle de présidence.

Dans le prochain triennat, nous croyons que la Fédération doit continuer de soutenir les syndicats en visant particulièrement la relève syndicale. Il est utile de mentionner également que cette relève est majoritairement composée de femmes pour qui l’accès à la formation est particulièrement important. Les nouvelles personnes en responsabilité syndicale ont exprimé un besoin accru de formation et également le besoin de se rencontrer. Le projet de développer un réseau de délégués dans différentes régions lors du prochain triennat a été discuté en conseil fédéral et semble très porteur. La proposition est en débat à l’occasion de ce Congrès.

# 1.3 **action** collective

Tout au long du triennat, afin de documenter certaines réalités professionnelles, nous avons favorisé des rencontres de membres par corps d’emplois. À la demande des syndicats, nous avons également présenté les résultats de nos enquêtes dans les milieux. C’est dans ce contexte, que des rencontres ont eu lieu notamment avec des ingénieurs et architectes, des conseillères et conseillers pédagogiques et des conseillères et conseillers d’orientation. Nous croyons fermement que les membres s’intéresseront au syndicat s’ils voient que le syndicat s’intéresse à leur travail. Les syndicats ont multiplié les occasions de rencontres autour de problématiques concernant directement les membres. Dans un esprit de renouveau syndical, les syndicats souhaitent de plus en plus que les membres participent activement à l’identification des besoins ainsi qu’à la recherche de solutions. L’exécutif de la FPPE joue alors un rôle de soutien et de personnes ressources auprès des syndicats affiliés.

# 1.4 place de la FPPE dans la CSQ :

La FPPE est affiliée à la CSQ et plusieurs lieux doivent être investis si nous souhaitons que celle-ci porte nos revendications et nos préoccupations. La démocratie nécessite une participation active! C’est dans cet objectif et avec succès que nous avons travaillé pendant ce triennat à augmenter le pouvoir d’influence de la FPPE au sein de la CSQ. Que ce soit par les interventions planifiées de nos syndicats en Conseil général de la CSQ, par les interventions en conseil intersectoriel, en Commission de coordination de négociation du réseau de l’éducation (CCNRS), en COCORE (comité de coordination du réseau éducation CSQ) ou par la participation de membres FPPE dans des comités CSQ (comité SST, comité des statuts, comité EAV-EVB, comité des femmes, comité de la diversité sexuelle), la FPPE a démontré sa capacité à faire avancer ses dossiers en convaincant les autres fédérations et l’exécutif de la CSQ du bien-fondé de ses préoccupations. La FPPE prend de plus en plus sa place en CSQ et devra continuer à le faire. En effet, compte tenu des intentions de la CAQ, la solidarité entre les fédérations du milieu de l’éducation deviendra de plus en plus essentielle et nous devrons solidairement porter les revendications, qu’elles visent davantage un groupe ou un autre. Pour que cela soit possible, on doit réussir à partager nos enjeux, les faire connaitre et les défendre.

# 1.5 comités et réseaux

Lors de ce triennat, et suite à des décisions du Congrès 2016, les réseaux se sont tenus en raison d’une rencontre par année. Les membres des trois réseaux et comités ont également été invités à l’évènement sur l’organisation du travail organisé par la CSQ à Bromont en 2017.

Malgré le haut taux de satisfaction des membres aux différents réseaux, la participation est demeurée faible durant tout le triennat plus particulièrement en ce qui a trait aux réseaux des jeunes et de la condition des femmes.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Réseaux FPPE | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Réseau de la condition des femmes | 6+2 membres du Comité | 7+2 membres du Comité | 7+3 membres du Comité |
| Réseau jeunes | 6+2 membres du comité | 5+3 membres du Comité | 7 *(provenant de 5 syndicats)*+2 membres du Comité |
| Réseau SST | 11+2 membres du Comité | 9+2 membres du Comité | 13 *(provenant de 10 syndicats)*+2 membres du Comité |

# 1.5.1 santé et sécurité au travail

Les objectifs du comité étaient de mieux outiller les syndicats en matière de santé et de sécurité.

À chacun des réseaux, nous avons proposé aux répondantes et répondants un rappel des principales lois en santé et sécurité, souvent à partir de cas vécus par des professionnelles et professionnels. Un sondage effectué en début de triennat a permis d’orienter les offres de formation (ex. les comités paritaires, les arrêts d’agir). Pour outiller les représentantes et représentants SST nous avons également fait appel à des ressources de l’Institut national de santé publique (INSPQ) et de la CSQ, et nous avons privilégié la formule des témoignages, notamment pour partager une expérience de médiation (ministère du Travail) dans une commission scolaire.

Lors des réseaux, nous avons favorisé les échanges sur les pratiques dans les différents milieux.

# recommandations :

Les membres du comité SST sont d’avis que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, notamment dans le domaine de l’éducation et considérant l’augmentation de la connaissance scientifique dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les employeurs seraient davantage enclins à collaborer pour réduire les risques psychosociaux liés au travail et à explorer des modes alternatifs de gestion. Ils suggèrent donc de poursuivre les réflexions en ce sens.

Les membres du comité suggèrent également d’être proactifs dans notre offre de formation à la Fédération de façon à ce que les membres qui participent à des réseaux ou des formations puissent agir en amont dans leur milieu respectif. Par exemple, la discussion sur les politiques locales concernant les incivilités a permis aux responsables SST de participer plus activement aux consultations dans leur milieu.

Enfin les membres suggèrent également d’aider les répondantes et répondants à jouer un rôle plus actif auprès de l’exécutif syndical et des membres.

Les membres du comité SST FPPE pour le triennat 2016-2019 étaient :

Carol Beaupré, SPPM

Sylvie Codère, SPPÉBSL

Sophie Harrison, FPPE

Sophie Massé, FPPE

# 1.5.2 comité et réseau des jeunes

L’objectif du comité était de favoriser la participation de jeunes à la vie syndicale locale par l’organisation de réseaux réunissant les répondantes et répondants jeunes des différents syndicats. Ainsi, par nos activités nous avons tenté de démystifier le syndicalisme, de permettre une meilleure connaissance de la structure syndicale dans son ensemble et de favoriser les échanges autour des enjeux actuels en éducation. Les questions relatives à l’organisation du travail et les enjeux liés à la prochaine négociation ont également été abordés.

Nous avons porté une attention particulière à la définition du rôle des répondantes et répondants jeunes dans leur milieu. Des échanges entre membres du réseau leur ont permis de clarifier le rôle et les objectifs.

# recommandations :

Nous assistons depuis un an ou deux à une vague d’engagement de nouveaux et nouvelles professionnelles. Ces nouveaux membres sont pour la plupart de jeunes femmes et les membres du comité sont d’avis que les syndicats devront faire des efforts particuliers pour les intéresser à la vie syndicale dans chacun des milieux.

Souvent ces jeunes professionnelles sont engagées à partir de budgets décentralisés dans les établissements et plusieurs disent subir une pression à la performance. En effet, elles souhaitent ardemment venir en aide aux élèves et doivent, en quelque sorte « prouver » l’efficacité de leur intervention pour l’atteinte des objectifs fixés par l’école. Dans ce contexte, l’implication syndicale s’avère d’autant plus difficile.

Enfin, nous avons constaté que les répondantes et répondants jeunes n’ont malheureusement peu ou pas d’occasions de définir leur rôle et les objectifs de la répondance dans leur milieu respectif avec l’exécutif syndical. Nous croyons qu’un tel exercice serait enrichissant autant pour la personne concernée que pour l’organisation locale.

Les membres du comité des jeunes FPPE pour le triennat 2016-2019

Véronique Lafrenière, SPPM

Caroline Murray, SPPÉBSL

Marie-Claude Rousseau, SPPREQ

Sophie Massé, FPPE

# 1.5.3 comité et réseau de la condition des femmes

L’objectif des membres du comité était de favoriser la participation des femmes à la vie syndicale. Nous avions terminé le précédent triennat en adoptant un Programme d’accès à l’égalité syndicale (PAES) et en prenant acte des résultats d’une recherche effectuée par des chercheuses de l’Université Laval en collaboration avec la FPPE. Au cours du triennat, nous avons jugé utile de poursuivre la réflexion sur les obstacles et les incitatifs à la participation des femmes à la vie syndicale.

Comme au réseau des jeunes, nous avons présenté la structure syndicale et la convention collective. À partir d’une présentation sur les changements en organisation du travail dans le milieu de l’éducation, les répondantes du réseau de la condition des femmes ont été invitées à réfléchir aux défis à venir pour les membres et pour les représentantes et représentants syndicaux.

Les répondantes ont choisi d’initier une démarche visant à faire un état de situation de la participation syndicale des femmes dans chacun des syndicats : pourcentage de femmes impliquées *(à l’exécutif, au comité des relations de travail, comité de perfectionnement, assemblée générale, assemblée d’unité, comité EHDAA, etc.).* Cette analyse a permis une réflexion et des échanges sur les meilleurs moyens à mettre en place dans les syndicats pour favoriser l’implication des femmes.

# recommandations :

Tout comme nous l’avons noté dans le cas des autres réseaux, les membres du comité considèrent essentiel de clarifier le rôle et les objectifs des répondantes au dossier de la condition des femmes afin qu’elles jouent un rôle significatif pour favoriser la participation syndicale des femmes dans leur milieu.

85% membres de la FPPE sont des femmes et la proportion de femmes occupant des postes de présidente ou vice-présidente de syndicat dépasse rarement 50 %. À elle seule cette situation justifie que dans chacun des syndicats, une réflexion sur les pratiques syndicales soit faite.

Les membres du comité rappellent certaines des conclusions de la recherche menée par les deux chercheuses de l’UL à l’effet que les femmes souhaitent avoir davantage de formation et de mentorat afin de développer un sentiment de compétence.

Les membres du comité de la condition des femmes FPPE pour le triennat 2016-2019

Ghislaine Filion, SPPELL

Johanne Gingras, SPGP

Marie-Claude Rousseau, SPPREQ

Sophie Massé, FPPE

1. Faire la promotion des services professionnels publics

Un des rôles majeurs de la FPPE est la promotion des services professionnels. Pour y arriver, il est essentiel de bien connaitre la réalité des différents corps d’emplois. Ce thème regroupe l’action professionnelle ainsi que les représentations politiques et médiatiques.

# 2.1 l’action professionnelle

Le monde de l’éducation est en perpétuelle effervescence et plusieurs de ces changements ont un impact sur les services professionnels. Pensons aux modifications apportées à la Loi sur l’instruction publique (projet de loi no 105) qui est venue modifier les pouvoirs et les responsabilités des différents acteurs du réseau scolaire en accentuant le processus de décentralisation et ouvrant la porte à la sous-traitance. On peut aussi penser à la Politique de la réussite éducative qui a mis en branle de nombreux chantiers, dont celui de la première transition scolaire, ou encore celui des infrastructures scolaires. Plus récemment, les annonces du nouveau gouvernement concernant le dossier des maternelles 4 ans ou celui des enseignants experts nous interpellent grandement.

L’importance de la recherche en éducation s’est considérablement accrue et son influence se fait sentir sur les décisions du ministère de l’Éducation, dans les commissions scolaires et dans les médias. La Fédération est appelée à se positionner, non seulement sur les conditions de travail des membres, mais sur les éléments relevant de leur expertise (réussite des élèves, adéquation formation/emploi, nouvelles approches pédagogiques, validation, l’utilisation des nouvelles technologies, difficultés vécues par les élèves, transition scolaire, contexte socio-économique, etc.).

La FPPE doit défendre des positions claires et bien documentées afin de jouer un rôle d’influence auprès du ministère (participation à des comités et présentation de dossiers). Les lieux d’interventions sont multiples : CSQ, FSE, Fédération des commissions scolaires et autres associations et regroupements, dont le CTREQ, etc.

En s’appuyant sur des travaux d’enquête et d’analyse, des sondages, des rencontres avec des groupes de professionnelles ou professionnels et des collaborations avec des chercheuses ou chercheurs ainsi que divers organismes, la Fédération développe, avec l’aide de la conseillère en action professionnelle, Marie-Ève Quirion, un point de vue qui lui est propre. Elle prend position et participe au débat public sur différentes questions relatives à l’éducation.

Les dossiers traités sont variés, mais ils sont tous déterminés en fonction de besoins exprimés par les membres et de l’actualité politique. Les voici, de façon non exhaustive :

* La conseillance pédagogique (participation au comité pilote sur le nouveau référentiel de compétences);
* L’orientation scolaire et professionnelle (sondage, rapport, représentations);
* Processus de validation de clientèle EHDAA (Avis, représentations)
* La première transition scolaire (comité CSQ, tournée des partis politiques et des Fédérations concernées)
* Les ressources matérielles (rencontres avec les membres, rédaction rapport, représentations)
* La formation professionnelle (rédaction d’avis, participation ……)
* La FGA (demande d’accès à l’information, intervention médiatique)
* PL 105 (Rédaction d’avis, représentations et formation)
* Le numérique (collaboration enquête CSQ, représentations)
* Enquête IRIS sur les conditions de travail des membres (collaboration)
* CTREQ, participation au comité sur le transfert en éducation et symposium
* Éducation à la sexualité (participation et représentations notamment pour l’ajout du corps d’emplois de sexologue à notre plan de classification)
* Réactions à des publications, dont celles du Conseil supérieur de l’éducation.
* Analyse de règles budgétaires (mémoire, formation, représentations)
* La sous-traitance les CJE et les faux partenariats. (interventions à plusieurs niveaux)

La FPPE a participé activement, à l’invitation du ministère, aux comités suivants : la table sur l’orientation scolaire, la table sur le préscolaire, le comité sur la maternelle 4 ans, le comité sur l’éducation à la sexualité et le groupe de concertation en adaptation scolaire.

Un effort particulier a été fait afin de sensibiliser les représentantes et représentants des autres fédérations de la CSQ aux effets de décentralisation, de la sous-traitance et à la nécessité de coordonner en milieu scolaire les activités de première transition scolaire.

Enfin, la FPPE est de plus en plus reconnue comme acteur légitime et doit jouer son rôle pour la reconnaissance du travail des membres qu’elle représente et faire rayonner leur expertise; l’expertise professionnelle publique. Pour y arriver, une étroite collaboration entre la FPPE et ses syndicats est essentielle. Les orientations proposées à ce Congrès visent notamment à poursuivre son développement et affirmer le rôle d’acteur syndical incontournable de la FPPE.

# 2.2 relations politiques et communications externes

La Fédération utilise et favorise toutes les occasions pour défendre et faire valoir l’expertise de ses membres. Tout au long du triennat, en plus de la participation aux différents comités ou tables de travail mis en place par le gouvernement et dont il a été question dans la section précédente, de nombreuses interventions politiques et médiatiques ont été faites, et ce, sur plusieurs sujets.

# 2.2.1 plan politique

La plus grande partie de ce triennat s’est déroulée sous le règne libéral et avec monsieur Sébastien Proulx comme ministre de l’Éducation. La FPPE a participé à la consultation nationale sur la politique éducative et outillé les syndicats pour qu’ils puissent faire des représentations lors des rencontres régionales. Nous avons également, en CSQ, participé à la commission parlementaire sur le projet de Loi 105 et obtenu deux rencontres avec le ministre Proulx. Nous avons pu profiter de ces occasions pour placer plusieurs de nos dossiers : effets des compressions budgétaires sur les services professionnels, décentralisation, partage équitable des ressources, problématique des règles budgétaires, agents de transitions, faux partenariats, etc. Nous avons également sollicité et obtenu des rencontres avec la sous-ministre adjointe (Anne-Marie Lepage) afin de la sensibiliser à ces enjeux ainsi qu’à d’autres dossiers importants tels le service d’animation à la vie spirituelle et l’engament communautaire (SASEC) et les contenus obligatoires en orientation. Nous sommes également intervenus auprès de la sous-ministre Barcelo pour quelques dossiers (étude sur les besoins en orthophonie et agent de transition).

Pendant cette période, nous avons également maintenu de façon régulière nos contacts avec les porte-parole en matière d’éducation des partis de l’opposition. Nous avons échangé à de nombreuses reprises avec Alexandre Cloutier (PQ) et Jean-François Roberge (CAQ) afin de les sensibiliser d’abord aux coupes de services professionnels et par la suite aux différents enjeux tels l’importance des commissions scolaires pour les services professionnels, la sous-traitante et les faux partenariats et le SASEC. Nos interventions auprès des partis de l’opposition ont permis plusieurs questions à l’Assemblée nationale au sujet des services professionnels.

Pendant la campagne électorale, nous avons adopté un plan d’action spécifique afin que l’on entende parler des services professionnels. Nous avons sollicité tous les principaux partis : PLQ, CAQ, PQ et QS et obtenu des rencontres avec tous les partis sauf le PLQ. Ceci nous a permis de parler de nos enjeux et de les questionner sur leurs priorités en éducation, particulièrement concernant les services professionnels. Nous avons par ailleurs informé nos membres des positions de chaque parti dans La Passerelle. Cette opération a été un succès. Jamais les services professionnels n’ont été autant à l’avant-plan dans une campagne. Même au débat des chefs, on a entendu parler de nos services; c’était une première!

Bien entendu, il faut que le gouvernement passe de la parole aux actes et notre travail doit se poursuivre au plan politique, car des enjeux majeurs sont devant nous : transformation des Commissions scolaires en centres de services, enseignants experts ou émérites, décentralisation accrue des budgets, éventuel seuil de service, etc. Nous espérons toujours une rencontre avec monsieur Roberge, mais nous maintenons nos liens avec certains conseillers politiques près de celui-ci.

En plus de nos interventions au ministère, nous avons maintenu et consolidé nos liens avec la Fédération des commissions scolaires (FCSQ) et la Fédération des comités de parents (FCPQ) et développé nos liens avec les associations de directions d’écoles avec lesquels nous avons commencé à échanger de façon plus régulière compte tenu de la décentralisation.

Nos interventions auprès de la FCSQ ont visé plus spécifiquement la transition scolaire, les services matériels (résultat de notre enquête concernant les ingénieurs et architectes), les conseillers pédagogiques, le SASEC.

Pour ce qui est de la FCPQ, qui a été une alliée indiscutable dans le dossier des coupes de services professionnels, nous avons eu de nombreux échanges avec eux concernant le service Passe-Partout, les faux partenariats et la décentralisation.

Finalement, nous sommes intervenus auprès des associations de directions d’école afin de les sensibiliser à l’importance de consulter et d’impliquer le personnel professionnel dans le projet éducatif et les moyens qui en découlent.

La FPPE a également maintenu ses liens et est intervenue à différents moments avec les associations (APAVECQ, ADOQ, AOAQ, APQ, ACCORSQ, GTPP) et les ordres professionnels et participé à plusieurs congrès et colloques afin de représenter les membres de la FPPE.

Pendant le triennat, après la ronde de négociation 2015, les rencontres au comité national EHDAA et au groupe de coordination en adaptation scolaire (GCAS) ont repris à raison d’environ 4 rencontres par année et la FPPE participe activement à ces rencontres. Ce sont d’autres occasions de parler de nos enjeux et de faire valoir le point de vue des professionnelles et professionnels.

Le Comité national EHDAA regroupe une personne représentant chacune des fédérations du milieu scolaire (fédération des syndicats de l’enseignement (FSE), fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) et FPPE) ainsi que des représentants du ministère et de la FCSQ. On y partage nos préoccupations concernant les élèves HDAA. Pour la FPPE, les dossiers principaux dont il a été question dans ce comité ont été : décentralisation, règles budgétaires, validation, respect des divers corps d’emplois et seuil de services.

Le GCAS est un groupe de concertation du ministère où siègent les représentants des organismes de défenses des personnes handicapées, les organisations patronales et syndicales et des représentants du ministère. C’est aussi un endroit où nous pouvons faire valoir nos enjeux.

L’objectif derrière toute intervention politique est toujours de défendre et promouvoir les services professionnels et, selon les dossiers, d’aller chercher des alliés pour y arriver.

# 2.2.2 plan médiatique

Dans le but de promouvoir les services professionnels la FPPE a tenu la Semaine des professionnels de l’Éducation sous les thèmes « Les services professionnels publics, l’école ne peut s’en priver! », « Des services professionnels en éducation, tout le monde y gagne » et « Outiller pour l’avenir ».

La Fédération est intervenue au plan médiatique de diverses façons et sur de nombreux dossiers tout au long du triennat. Parfois en CSQ, parfois en réseau éducation et parfois seule, la FPPE utilise toutes les occasions pour intervenir médiatiquement lorsque pertinent. Que ce soit dans les journaux, avec un communiqué, une lettre ouverte ou en contactant directement un journaliste, ou en entrevue radiophonique, ou télévisée, de nombreux thèmes ont été abordés médiatiquement selon l’actualité.

En voici quelques-uns :

* Le manque de ressources et les coupes de postes
* La décentralisation et les règles budgétaires
* L’équité des services
* L’ergothérapie
* Le manque de service en psychologie
* L’importance de la transition scolaire
* Maternelle quatre ans et service Passe-Partout
* La négociation Kativik
* L’implantation des contenus en orientation et les services d’orientation
* Les bibliothécaires
* La semaine des professionnelles et professionnels
* La formation professionnelle et la formation générale des adultes
* Le numérique
* Le défi des services professionnels en éducation suite aux élections
* Les conditions de travail des professionnels

Nous trouvons important de spécifier que nous avons eu l’occasion, comme FPPE, de parler des services professionnels à TVA (Salut bonjour et LCN) suite à un reportage sur un recours fait par des parents qui demandaient des services professionnels pour leur enfant et à LCN suite au forum sur l’éducation des adultes auquel nous avions participé et où nous avions dénoncé le manque de services particulièrement criant.

Il est important de poursuivre et continuer à développer cette présence médiatique à chaque fois que l’actualité s’y prête. La Fédération doit demeurer l’interlocutrice principale des journalistes lorsqu’il est question de services professionnels et faire partie des interlocuteurs importants, avec la CSQ, la FSE et la FPSS lorsqu’il est question d’éducation. Notre conseillère en communication, Karine Lapierre, est grandement responsable de notre visibilité par ses contacts, ses stratégies et ses conseils.

1. Défendre les conditions de travail des membres

Ce thème regroupe les relations de travail, les démarches en suivi à la dernière négociation, le dossier d’équité salariale et la préparation de la prochaine négociation. La défense des conditions de travail des membres est un volet qui prend une grande place à la FPPE.

# 3.1 relations de travail

Le dossier des relations de travail occupe une grande partie de la tâche des conseillères et du conseiller de la Fédération qui y sont affectés. Tous les jours, elles et ils répondent quotidiennement aux questions des syndicats et des membres. Avec l’aide des syndicats, elles et ils règlent les dossiers avant que ceux-ci prennent la forme d’un recours, rédigent les recours et préparent les auditions, le cas échéant. L’équipe est maintenant formée de huit conseillères et conseillers, Lucie Lépine, Stéphane Moreau, Brigitte Venne, Julie Labonté, Josianne Lavoie, Valérie Dubé, Maude Lyonnais-Bourque et Sophie Harrison qui, avec le soutien de leurs adjoints Mario Lapierre et Nancie Lessard, sont là pour offrir les meilleurs services aux syndicats et aux membres.

Depuis le dernier Congrès, 540 dossiers juridiques ont été ouverts, dont 33 dossiers en Santé et sécurité du travail (CNESST). Plusieurs se sont réglés par soit par une entente (151), à la suite d’un désistement syndical ou patronal (18) ou ont été entendus par un arbitre (29). Les autres sont toujours actifs.

Nous avons terminé la mise en place d’un site web destiné aux syndicats et contenant une panoplie d’informations en matière de relations de travail (leprocedurier.com). Nous le mettons à jour de façon régulière. Depuis 2016, l’équipe des conseillères et conseillers juridiques produit l’Infolettre juridique qui s’adresse aux présidences et déléguées et délégués dans les syndicats. Il fait un résumé de décisions rendues dans divers dossiers, des modifications aux différentes Lois et fait un rappel des dates importantes à respecter afin que nos membres conservent leurs droits.

Le comité d’application des relations de travail (CART) s’est rencontré régulièrement pendant le triennat pour discuter des différents dossiers et différents avis ont été produits; la prime octroyée aux psychologues et le cheminement de ses griefs, l’invalidité et l’avancement d’échelon, etc.

Finalement, comme mentionné précédemment, l’équipe des conseillères et conseillers a préparé différentes formations présentées lors des Conseils fédéraux, en réponse aux préoccupations exprimées par les déléguées et délégués.

Enfin, durant le dernier triennat, nous avons travaillé avec la CSQ, à préciser le mandat de l’équipe de la coordination à l’arbitrage, et ce, en suivi du travail réalisé au Comité de travail sur les modèles.

# 3.2 suivi à la négociation 2015

Lors de ce triennat, nous avons eu à faire le suivi de la conclusion de la ronde de négociation 2015. Ceci inclut : la négociation de la convention Kativik, l’amendement à la convention concernant la prime des psychologues et les comités mis en place en intersyndical et touchant les conseillères et conseillers pédagogiques.

# 3.2.1 négociation Kativik

Alors que la négociation était terminée pour trois de nos quatre conventions, et ce depuis décembre 2015, la négociation pour la convention de Kativik n’avait pas encore débuté à l’automne 2016. En effet, bien que nous ayons procédé à notre dépôt tel que prescrit par la Loi en octobre 2015, la commission scolaire de Kativik (CSK) refusait de déposer le sien et de négocier avec les trois groupes (professionnels, personnel de soutien et enseignants). Elle voulait, en préalable, régler son différend concernant le partage des pouvoirs entre la CSK et le ministère. Après une longue saga qui a amené les organisations syndicales devant le tribunal administratif du travail, la CSK a finalement débuté la négociation en janvier 2017. Elle s’est conclue par une entente satisfaisante en décembre 2017. Des manifestations ont eu lieu le 26 avril et le 4 mai en soutien à cette négociation. Josianne Lavoie, et par la suite Maude Lyonnais-Bourque, conseillères, étaient les porte-parole à cette table et Monsieur Parfait Cemé était le représentant du Conseil fédéral.

# 3.2.2 prime des psychologues

Le règlement de notre entente de principe stipulait clairement que les psychologues en milieu scolaire devaient avoir la même prime que les psychologues dans le milieu de la santé. Or, en septembre 2016, nous avons constaté que les modalités étaient différentes. Après plusieurs discussions avec la direction générale des relations de travail (DGRT) au ministère et la FCSQ, nous avons réussi à harmoniser les modalités à notre satisfaction. La signature de l’amendement s’est faite en juillet 2017.

Nous avons également dû procéder à des dépôts de griefs concernant certaines situations particulières (congé parental et invalidité) et avons obtenu une entente hors cour très satisfaisante pour les membres concernés.

# 3.2.3 comités conseillères et conseillers pédagogiques

À la toute fin de la négociation 2015, devant l’impossibilité à la table centrale d’en arriver à un rangement satisfaisant pour les conseillères et conseillers pédagogiques (CP), qui constituent un corps d’emplois mixte donc sans prédominance, nous avons accepté que la rémunération des CP soit examinée ultérieurement dans deux comités:

* Le comité portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019 (lettre d’entente #7). Ce comité, qui devait au départ se pencher uniquement sur l’intégration à la structure en avril 2019, s’est vu confier le mandat de tenter de parvenir à une entente concernant le rangement de 5 corps d’emplois mixtes dont celui des CP.
* Le comité relatif aux conseillers pédagogiques des collèges et du scolaire (lettre d’entente #8) qui devait évaluer la situation des CP en relation avec les enseignants, dans l’optique de déterminer s’il y avait ou non un problème d’attraction rétention.

Vous comprendrez que ces deux comités ont nécessité beaucoup de temps à la responsable politique du dossier. En effet, même si la FPPE n’est pas présente à la table, car elle a été négociée en intersyndicale où nous sommes représentée par la CSQ, nous avons eu un nombre incalculable de rencontres.

Dès l’automne 2016, ces rencontres en comité CSQ avec la FPPC ont débuté. Elles se sont poursuivies de manière fréquente et régulière jusqu’à maintenant pour, en autre, déterminer les pistes de travail, les mandats, les façons d’aller chercher de l’argumentaire complémentaire, déterminer les objectifs et les questions des sondages, analyser les résultats et réfléchir aux pistes de solution.

Les rencontres avec le Conseil du trésor ont débuté en décembre 2016. Beaucoup de temps a été nécessaire pour procéder aux sondages, les analyser, les présenter au Conseil du trésor, bonifier l’argumentaire, proposer de nouvelles façons de faire pour mieux faire saisir le rôle du CP. Parallèlement des opérations de mobilisation ont été proposées aux conseillers pédagogiques : lettres au Conseil du trésor (à deux reprises), lettres d’appui de directions, visites aux commissaires. Des démarches politiques (rencontres du secrétaire du Conseil du trésor, de la direction de la DGRT, du CPNCF) ont été faites à divers moments. Malgré nos inquiétudes, les travaux se sont poursuivis à l’automne 2018, après le changement de gouvernement, et il était clair pour les deux partis que le délai était le 2 avril. Nous avions proposé au CT des rencontres de directions en focus group, rencontres qui se sont déroulées en décembre 2018. Par la suite, dès les rencontres suivantes, nous pouvions noter le changement de ton du côté patronal. Malheureusement, au moment d’écrire ces lignes, des rencontres politiques ont toujours lieu, mais le dossier n’est toujours pas réglé.

# 3.3 équité salariale

Depuis l’automne 2016, le dossier des plaintes de 2010 traine en longueur. Alors que la conciliation entre l’ensemble des organisations syndicales et le Conseil du trésor avait débuté en avril 2013, en début de triennat, à l’automne 2016, il a été impossible de poursuivre les discussions à cause du maraudage obligé dans le milieu de la santé. Les rencontres ont repris au printemps 2017 et en juin 2017, nous nous retrouvions à nouveau dans une impasse; le Conseil du trésor refusant de poursuivre la conciliation sans la présence de toutes les organisations. La CSQ tente alors de convaincre le Conseil du trésor de poursuivre les travaux pour les corps d’emplois concernés par le milieu de l’éducation seulement. Nous savions très bien que la fin de la conciliation signifiait le début de très longues enquêtes et nous faisions tout en notre pouvoir pour en arriver à une entente et éviter ces nouveaux délais. En novembre 2017, la Commission nous avisait de la fin de la conciliation. Rien n’a bougé jusqu’en mars 2018 alors que le gouvernement, à la veille des élections il faut le dire, signifiait son intention de régler ce dossier. Après quelques rencontres visant à déterminer le fonctionnement et les objectifs de la poursuite des travaux alors que la Commission n’était plus à la table, en septembre 2018, les organisations ont dû constater l’inertie du gouvernement et un communiqué a été publié pour dénoncer la situation. Suite aux élections, le Conseil du trésor a informé les organisations qu’il n’avait plus de mandats.

Parallèlement, en mars 2018 la Commission d’équité salariale débutait ses enquêtes. À compter de ce moment, nous avons commencé à travailler nos documents pour argumenter nos plaintes dans ce contexte. Il faut comprendre que nos argumentaires avaient déjà été présentés au Conseil du Trésor, mais les enquêteurs de la Commission ne connaissent pas le milieu scolaire ni les différents corps d’emplois. On devait retravailler l’ensemble des argumentaires en tenant compte de cet aspect. La FPPE a déjà présenté ses argumentaires pour les plaintes de prédominance et c’est à l’automne 2019 que la Commission devrait nous interpeller pour les plaintes d’évaluation. Beaucoup de travail a été fait depuis un an par la responsable politique et les conseillères au dossier, d’abord Marie-Ève Quirion et par la suite Valérie Dubé, pour que les dossiers soient prêts pour présentation à l’automne prochain.

Alors que nous étions convaincus d’avoir à attendre la fin des enquêtes de la CNESST pour voir enfin la conclusion de ces plaintes, une modification à la Loi sur l’équité salariale a encore changé la donne en obligeant les partis à revenir en conciliation pour les plaintes de 2010 et 2015. Ceci pourrait être une bonne nouvelle en permettant d’avoir un règlement plus rapide si les discussions reprennent où nous en étions rendus en 2017. Espérons que le prochain triennat verra la fin de cette saga interminable des plaintes de 2010 et de 2015!

# 3.4 négociation 2020

# 3.4.1 consultation

Alors que nous débutions ce triennat à la fin de la ronde de négociation 2015, nous le terminons avec la consultation qui nous mènera, dès le début du prochain triennat à la négociation 2020. Dès l’automne, nous entamions une tournée qui a permis au Bureau exécutif d’aller rencontrer les membres dans chaque syndicat afin de valider les enjeux et orientations qui nous semblaient prioritaires. Par la suite, après avoir nommé nos porte-paroles aux quatre tables, Josianne Lavoie et Maude Lyonnais-Bourque, et nos négociatrices et négociateurs, nous avons, à partir de cette première tournée de consultation, élaboré notre cahier de consultation qui, pour la première fois de notre histoire, était sous format électronique. Ce mode de consultation nous a permis de compiler les réponses de plus de 2000 membres provenant de l’ensemble de nos syndicats et, avec le Conseil fédéral, nous avons commencé à regarder les demandes qui seront finalisées dès l’automne pour dépôt au plus tard le 31 octobre prochain.

# 3.4.2 mobilisation

À l’aube de cette nouvelle ronde de négociation et en tenant compte du bilan de la précédente, des rencontres avec nos partenaires du réseau scolaire (FPSS et FSE) ont débuté dans l’objectif de bien déterminer notre collaboration pour la mobilisation à venir. Les trois groupes ont réitéré leur volonté de travailler ensemble lors de la prochaine négociation. Des réseaux des responsables d’action mobilisation (RAM) ont été tenus (CSQ/Éducation/FPPE) lors desquels nous avons réfléchi à des actions qui seront portées par les trois groupes et des actions propres à la FPPE. Suivront un plan de mobilisation et de communication FPPE ainsi que des plans de mobilisation CSQ et du réseau Éducation.

4. Administration de la FPPE

# 4.1 les instances

Toute organisation démocratique exige la tenue de diverses instances décisionnelles afin d’adopter et de voir à la mise en œuvre du plan d’action découlant des orientations de Congrès. La FPPE ne fait pas exception.

Tout au long du triennat, le bureau exécutif s’est rencontré en moyenne à tous les deux semaines pour assurer la gestion de la Fédération, prendre les décisions sur les différents dossiers et préparer les Conseils fédéraux.

Nous avons participé aux 4 réunions du Conseil général de la CSQ à chacune des années et la présidente a participé à toutes les rencontres du Conseil intersectoriel de la CSQ.

Les membres du Bureau exécutif ont participé à tous les Conseils généraux de négociation (CGN) et la présidente a participé aux multiples rencontres du Conseil intersyndical de négociation (CIN).

# 4.2 gestion du personnel

Un des mandats du Bureau exécutif et plus spécifiquement de la VPAA est de voir à la gestion du personnel et des biens de la FPPE. Cette dernière est assistée par l’agente de gestion financière, Andrée Cloutier et une adjointe administrative, Julie Gauthier. Tout au long du triennat, plusieurs décisions ont été prises dans le but d’assurer une saine gestion.

À chacune des années, nous avons tenu des rencontres du personnel pour discuter des grands enjeux de la fédération, des suivis des décisions du Conseil fédéral, des affectations et réaffectations, de l’organisation des services, etc. et avons tenu des rencontres du Comité des relations de travail (CRT) environ quatre fois par année.

Nous avons négocié le renouvellement de la convention collective 2017-2020 du personnel de la Fédération et vu à son application. De ce fait, le comité de perfectionnement s’est rencontré à plusieurs reprises pour convenir d’une nouvelle façon de traiter les demandes.

# 4.3 gestion des fonds

Ce mandat de trois ans a débuté avec les différentes compressions effectuées lors du dernier quadriennat et bien que ces mesures aient permis un léger redressement des finances, certaines d’entre elles ont été maintenues.

En début de triennat, les membres du Conseil fédéral ont demandé à ce qu’un plan de redressement soit élaboré, et ce, avec pour objectif, d’une part, de stabiliser les finances, et d’autre part, de s’assurer de prévoir les années plus difficiles. Cet exercice, bien que ne constituant pas un plan de redressement à proprement parlé, a permis de réfléchir et de porter un œil critique sur nos pratiques, notamment en matière de péréquations directes et indirectes, d’offre de service pour les formations, des comités et des réseaux. Il s’en est découlé, entre autres, un questionnement plus sérieux sur les allocations de péréquation et des nouveaux critères de répartition de celles-ci ont été élaborés et adoptés. Il est à noter que toutes ces réflexions sur notre organisation se faisaient en parallèle des travaux du Comité de travail sur les modèles réalisés par la CSQ.

Le nombre de membres cotisants constitue la majeure partie de nos revenus. Une augmentation substantielle de ce nombre nous a grandement aidés à renflouer nos différents Fonds. Nous sommes passés de 7166 membres au 31 décembre 2015 à 8545 membres au 31 décembre 2018. Toutes les mesures, décentralisées ou non, ont permis d’augmenter considérablement notre «membership ».

Finalement, nous avons prévu, à chacune des années, transférer des sommes dans les différents Fonds (congrès et négociation) afin de nous assurer que nous aurons l’argent nécessaire lorsqu’arrivera, notamment la négociation. L’actif net de l’ensemble des Fonds est passé de 547 000$ au 31 août 2015 à 1,3M au 31 août 2018.

Nous avons accepté 7 demandes au Fonds de résistance syndicale au cours des trois dernières années pour un montant total de 24 600 $ et avons procédé à un appel d’offres pour le contrat de vérification comptable, c’est la firme Mallette et associés qui a été choisie.

En conclusion, avec tous les changements gouvernementaux annoncés, abolition des commissions scolaires, disparition des CP, etc., nous croyons important de continuer à garder un œil critique sur les dépenses de la Fédération et ainsi prévoir les sommes qui nous permettront de prendre les bonnes décisions pour réaliser la mission de la FPPE.

# 4.4 les autres comités

Trois comités statutaires : le comité des statuts, le comité des affaires financières et le comité d’élection sont essentiels au bon fonctionnement et à la transparence de la FPPE.

# 4.4.1 comité des statuts

Composé de Johanne Gingras, présidente du SPGP, Steeve Loisel, président du SPPGIM et Johanne Pomerleau, comme membre du bureau exécutif, le comité des statuts a eu plusieurs mandats pendant ce triennat. Il s’est rencontré à deux ou trois reprises chaque année. En plus de travailler sur les modifications apportées à ce présent Congrès, il a vu à faire les concordances suite aux modifications adoptées aux statuts lors du dernier Congrès et il a travaillé sur plusieurs règlements sous la juridiction du Conseil fédéral (règlement sur la déclaration et la gestion de l’effectif, règlement sur le remboursement des dépenses, règlement sur la coordination de la négociation, règlement sur la conduite du conseil fédéral) afin de les rendre conformes à la pratique, plus clairs ou pour mettre en pratique de nouvelles façons de faire. Les statuts et règlements d’une organisation sont ses remparts pour en assurer la démocratie, la transparence et le bon fonctionnement. Il est essentiel de voir à leur mise à jour et à leur application.

# 4.4.2 comité des affaires financières

Le Comité d’affaires financières (CAF) a débuté son triennat dans la poursuite des restrictions budgétaires des dernières années. Le Comité était constitué de Lise Therrien, VPAA, Gaétan Côté, SPPÉBSL, président du CAF, Jacques Landry, SPPM et Marie-Sylvie Lafrance, SPPOM. Le Comité s’est adjoint les conseils d’Andrée Cloutier, agente de gestion financière.

Durant le triennat, les membres du comité se sont rencontrés à treize reprises. Ils ont traité des prévisions et révisions budgétaires, de la révision des taux de remboursement, du renouvellement de la nomination du vérificateur externe et se sont assurés que les affaires courantes étaient conformes.

Durant son mandat, le comité a travaillé plus particulièrement à revoir les critères de répartition des allocations de péréquation en suivi d’une décision du Conseil fédéral d’octobre 2017 et a participé à l’élaboration d’une formation sur ce sujet. En suivi aux travaux du CAF, des recommandations de modifications ont été adoptées lors du CF de mai/juin 2018.

Tout au long de ses travaux, les membres du CAF ont eu la préoccupation de renflouer les Fonds et d’augmenter la liquidité de la fédération.

Le Comité des affaires financières devra demeurer vigilant quant aux impacts des changements gouvernementaux sur les finances de la Fédération.

# 4.4.3 comité d’élection

Le Comité d’élection a été élu au premier Conseil fédéral de 2018-2019 et sera mis au jeu pour l’élection à ce présent Congrès. Il est constitué de Rémi Gaulin, SPPM et président du comité, Renée Dufour, SPPHCN et Chantal Robitaille, SPPRY.

# En conclusion

Ces trois années ont été chargées en défis, en victoires, en déceptions, en discussions et décisions de toute sorte. Il est important, avant de terminer ce bilan, de remercier les syndicats dont la collaboration et le soutien indéfectible dans les bons et les moins bons moments sont indispensables au bon fonctionnement de la FPPE. C’est grâce à eux, notamment, que nous avons accès aux membres, que ce soit pour des enquêtes, des rencontres, des comités, enfin, tout moyen nous permettant de prendre position pour continuer à les représenter et les défendre avec fierté et conviction. Merci pour cette collaboration si nécessaire à notre vie syndicale.

Le prochain triennat sera chargé et la FPPE devra, plus que jamais, être présente pour faire valoir les intérêts de ses membres. La négociation 2020, l’éventuel projet de Loi de la CAQ concernant les commissions scolaires, la rémunération et la situation des conseillères et conseillers pédagogiques, le suivi et, nous l’espérons, le règlement enfin des plaintes de 2010 et 2015, l’équité externe, le respect de nos conditions de travail dans un contexte de plus en plus décentralisé, ne sont que quelques-uns des dossiers que nous aurons à travailler, sans compter les inévitables surprises. Le nouvel exécutif de la FPPE, aura du pain sur la planche et devra continuer à faire tout en son pouvoir pour demeurer l’organisation incontournable lorsqu’il est question de services professionnels en milieu scolaire et pour continuer à augmenter sa légitimité et son pouvoir d’influence auprès des décideurs. C’est avec l’aide du personnel de la Fédération, de ses syndicats et le support des membres qu’il y arrivera.