## A picture containing text, LEGO, toy  Description automatically generated

**CO-22-04**

**RAPPORT TRIENNAL DU**

**BUREAU EXÉCUTIF**

**PRÉAMBULE**

Le rapport triennal ne reflète pas, dans l’exactitude, toutes les actions que nous avons pu entreprendre. C’eut été beaucoup trop long de les nommer une à une. Cependant, vous trouverez, dans ce bilan, les principaux éléments qui ont habité notre dernier mandat de 3 ans. Elles ont évidemment pris racine dans le plan d’action du congrès de 2019.

Vous comprendrez que l'ensemble des gestes réalisés par le personnel de la FPPE ne pourra être exhaustif. Toutefois, soyez assurés que l'ensemble du personnel a travaillé extrêmement fort et avec résilience pour maintenir une qualité de service exceptionnelle, particulièrement lors de la pandémie où le télétravail est devenu la norme pour chacun.

Malgré tout, l’impact de cette dernière aura un effet positif sur la vitalité de la Fédération. Plus que jamais, nous avons les moyens de faire face aux nombreux défis qui se dressent devant nous, notamment:

* Valoriser le travail des professionnelles et professionnels;
* S’assurer que les droits de chacun des membres soient préservés;
* Négocier des conditions de travail satisfaisantes;
* Intervenir sur la place publique;
* Jouer politiquement notre rôle et défendre l’accessibilité de chacun aux services publics en éducation.

**LA PANDÉMIE**

Comme l’ensemble de la société, en mars 2019, nous avons dû composer avec la pandémie engendrée par le virus de la COVID-19. Cette situation a bouleversé le quotidien de chacun et il a fallu s’adapter rapidement.

Les bureaux de Québec et de Montréal sont devenus inutilisables, tout le personnel de la FPPE s’est retrouvé du jour au lendemain à travailler en virtuel. Cela a débuté en mars 2020 et la fin des restrictions fut en mai 2022. Cela a été ponctué de quelques périodes plus calmes.

Cela a demandé l’engagement et la résilience de chacun. Nous sommes très fiers d’avoir maintenu un excellent niveau de service pour les syndicats. Nous avons, comme beaucoup de milieux de travail, basculé sur les plateformes Teams et Zoom.

Bien que la camaraderie et les discussions de corridor nous aient manqué, nous avons appris à y travailler au quotidien et à tenir toutes nos instances en virtuel.

Il en restera assurément des éléments dans le futur, notamment pour des rencontres ponctuelles de professionnelles et professionnels en formation et en action professionnelle, de même que pour la tenue d’instances plus courtes, particulièrement en période de négociation.

**LES NÉGOCIATIONS**

Évidemment, ce mandat a été habité par une négociation de nos conditions de travail. Elle fut particulièrement longue, près d’un an et demi. Nous avons travaillé avec détermination et obtenu des résultats significatifs qui seront les fondations de la nouvelle ronde de négociations qui s’amorcera dans les prochains mois. Cet enjeu a mobilisé énormément d’efforts et d’énergie.

Lors du début de la négociation, les finances publiques étaient en excellentes conditions pour la première fois depuis des années. Nous pensions être en position de force. La pandémie est venue tout changer.

Des tentatives avaient été faites pour former un front commun entre les grandes centrales syndicales. Celles-ci n’ont pas pu s’entendre sur des demandes communes et chacune y est allée seule. La CSQ avait choisi comme thème « *Il faut que ça change maintenant* ». Des activités de mobilisation avaient également lieu en réseau scolaire.

Nous avions, pour la première fois depuis des années, un gouvernement de la CAQ (Coalition Avenir Québec) après des décennies d’alternance entre le Parti libéral et le Parti Québécois. Ce gouvernement, contrairement à tout ce qui avait été fait par ses prédécesseurs, proposait des offres différenciées à certains travailleurs et travailleuses. Il avait notamment, dès le départ, annoncé des augmentations supérieures pour les préposés aux bénéficiaires et les enseignants et les enseignantes.

Lors du début de ce mandat, les rencontres de consultation avaient déjà été réalisées lors du triennat précédent. En octobre 2019, nous avons déposé notre cahier de demandes dans le but d’amorcer la négociation peu après. Dès septembre 2019, l’équipe de négociation : Josianne Lavoie et Maude Lyonnais Bourque comme porte-parole, Michel Mayrand et JoAnna Wrench comme négociateurs francophone et anglophone, André Martineau pour la CS Kativik et de Mathilde Nsunda Balu pour la CS Crie (il y a eu quelques représentants à cette dernière table) ainsi que les membres du bureau exécutif de la FPPE ont travaillé avec rigueur pour préciser nos demandes et l’argumentaire. Nous avons évidemment mis de l’avant cette stratégie avec l’accord du Conseil fédéral de négociation (CFN).

Lors de son dépôt en décembre 2019, le gouvernement proposait des forums (réussite éducative, la santé du personnel et l’accessibilité aux soins pour la clientèle en hébergement de longue durée) qui venaient empiéter sur la juridiction de différentes fédérations. Les sujets qui sont négociés historiquement par les Centrales sont : la retraite, le salaire, les droits parentaux ainsi que les disparités régionales. La CSQ a rapidement rejeté les forums.

Il est utile de rappeler que depuis la dernière ronde, toutes les négociations du secteur public sont sous l’égide du Conseil du trésor qui est omniprésent et qui doit donner son autorisation à tout moment.

Ce dernier avait choisi d’allouer des enveloppes définies pour chacune des fédérations. Sans surprise, ces enveloppes étaient minimes et très insatisfaisantes. Pour l’ensemble des professionnelles et professionnels de la FPPE, la somme prévue par le Conseil du Trésor pour l’amélioration de l’ensemble des conditions de travail sectorielles était de 1 000 000 $ dont seulement la moitié (50%) devait être récurrente. Donc, environ 100 $ par professionnelle et professionnel puisque nous étions environ 10 000.

Nous avons donc rapidement transféré certaines demandes à coût élevé vers la table centrale de la CSQ. En plus de la prime des psychologues, nous avons transféré la rémunération des conseillères et conseillers pédagogiques. Plus tard, après la hausse salariale accordée au personnel enseignant, s’est ajoutée la hausse de rémunération des orthopédagogues.

Contrairement aux rondes précédentes, qui avaient un terme de cinq ans, le gouvernement a rapidement proposé que la durée de la convention collective soit sur une période de trois ans.

Dans sa stratégie, le gouvernement a également choisi de s’entendre, d’abord avec les organisations indépendantes, soit la Fédération autonome de l’enseignement (FAE) et la Fédération interprofessionnelle de la santé (FIQ), plutôt qu’avec les grandes centrales (CSN, FTQ et CSQ), ce qui était inédit.

Tout au long de la négociation, nous avons tenu plusieurs instances selon nos besoins, elles se sont majoritairement déroulées en mode virtuel, au rythme de la pandémie :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
| CFN | **15** | **16** | **2 (à ce jour)** |
| CGN | **2** | **10** | **3 (à ce jour)** |

Afin de tenir les membres informés, des courriels informatifs de la présidence ainsi que huit « Passerelles-négo » ont été produits au fur et à mesure de l’avancement des travaux avec l’aide de l’équipe de négociation. Notre négociation a progressé grâce à la détermination et à la mobilisation des professionnelles et professionnels de l’ensemble des syndicats de la FPPE.

Le gouvernement, au long du processus, nous annonçait parfois des BLITZ de négociations... qui, immanquablement, sont devenus de faux espoirs. À chaque occasion, le cadre financier qui nous était offert demeurait le même, toujours aussi inacceptable.

Nous avons participé au Comité stratégique de négociation CSQ mensuellement et à celui du réseau scolaire hebdomadairement. Le réseau de l'éducation a graduellement investi dans des stratégies différenciées. Les enseignants et les enseignantes avaient le mandat de faire des grèves “innovantes” de seulement 2 heures. Ce type de débrayage ne convenait pas à la réalité du personnel de soutien et du personnel professionnel. Nous avons donc, par la suite, fait davantage cavalier seul, accompagnés par les services de la centrale dans la poursuite de nos moyens de pression.

À la suite du constat que nous allions faire la grève uniquement en FPPE, nous avons activé la publication d’une image de négociation qui nous est exclusive. Cette image pourrait traverser le temps pour les négociations futures. Nous avons donc investi dans un nouveau matériel de négociation « *Les Pros de l’éducation en négo* ».

En mars et avril 2021, nous avons fait une tournée médiatique de l’ensemble du Québec. Elle fut réalisée en collaboration avec les présidences de syndicats locaux des différentes régions ainsi qu’avec des témoignages de professionnelles et professionnels du terrain. Ceux-ci sont venus témoigner de leur quotidien aux journalistes. La couverture médiatique fut excellente partout.

Cette tournée s’est terminée dans la grande région de Montréal. Elle coïncidait avec notre première grève. Nous avons obtenu, ce matin-là, une entrevue à l’émission matinale de Pierre Arcand et des reportages en direct à LCN. Nous y avons tenu la plus grande manifestation de l’histoire de la FPPE, constituée uniquement de professionnelles et professionnels. Il y avait environ 1000 professionnelles et professionnelles provenant du SPPMEM (Montréal), du SPPOM (Ouest de Montréal) et du SPPM (Montérégie). Simultanément, nous pouvions observer sur un écran géant les manifestations de toutes les régions du Québec, ainsi que d’écouter des témoignages de plusieurs professionnelles et professionnels de plusieurs régions et professions.

Nous avons tenu en fédération 3 demi-journées de grève (29 avril, 19 mai et 9 juin 2021). Un des effets remarquables de cette mobilisation du personnel professionnel est que, publiquement, la Fédération n'a jamais eu autant de notoriété et de visibilité sur ses propres enjeux. Jamais, dans toute notre histoire, n’avons nous été aussi présents médiatiquement que durant ces trois mois.

En avril, nous avons culminé, dans les médias, avec 489 mentions médias pour la seule journée du 29 avril. Nous avons également eu des retombées médiatiques inédites et justes au profil des professionnelles et professionnels en mai et en juin. C’est plus de 1500 mentions dans les médias en l’espace de trois mois dont des reportages détaillés qui abordent des questions plus complexes relatives aux professionnelles et professionnels de l’éducation et une meilleure reconnaissance de nos enjeux dans toutes les régions du Québec.

Soulignons que le 19 mai 2021, Renée Rodrigue, l’unique professionnelle au CSS du Fer, a fermé seule l’école Horizon Blanc. Les Métallos d’Arcelor Mittal, eux aussi en grève cette journée-là, sont allés la rejoindre, ce qui a donné lieu à une belle couverture médiatique locale.

Dans cette foulée, nous avons investi, pour la première fois de notre histoire, dans une vaste campagne de notoriété (publicité) francophone et anglophone. Elle visait à mettre en lumière le travail du personnel professionnel et l’importance d’investir collectivement dans leur présence au sein des équipes-écoles et soutenir les élèves en difficulté. La campagne ciblait les parents d’enfants du primaire et du secondaire avec un focus sur les mères. Elle a été vue sur Québecor, Tout.tv, YouTube et Facebook du 29 mars au 11 juin 2021. Un investissement de 77 615$, 768 k personnes atteintes, 1,8 M de vues complétées, pour un coût moyen 0,08$ par vidéo complétée.

Lorsqu’une première centrale, la FTQ, a conclu son entente de principe sur les matières intersectorielles le 6 juin 2021 (dont le contenu s’est appliqué également à nous), nos négociations sectorielles s'enlisaient. Des interventions politiques soutenues de la présidence de la Centrale et du président de la Fédération ont finalement permis de faire avancer nos demandes.

Les propositions du gouvernement furent significativement bonifiées pour arriver à un règlement. Nous avons largement dépassé le cadre financier qui nous était initialement attribué. Le 16 juin 2021, le Conseil fédéral de la FPPE recommandait l'acceptation de l'entente de principe francophone. La semaine suivante, nous avions une entente de principe anglophone également.

À l'automne 2021, une tournée a été faite dans l'ensemble des syndicats pour entériner les ententes de principe. Cette dernière a été acceptée dans une grande proportion. Dix-neuf assemblées générales extraordinaires ont été tenues et ont culminé à l’entérinement de l’entente de principe à plus de 87%. La convention collective francophone 2020-2023 a été signée en présence le 8 décembre 2021 et la convention collective anglophone a dû être signée par courrier postal, pour une application le 20 décembre 2021.

La proximité de la prochaine ronde de négociations fait en sorte qu’elle s’inscrira dans la continuité de la dernière.

Malheureusement, pour les négociations du Nord (Crie et Kativik), les délais se sont allongés. Les deux commissions scolaires ont utilisé la ronde de négociations pour faire pression dans un litige qu’ils avaient avec le ministère de l’Éducation.

**LA MOBILISATION**

Toutes les périodes de négociation commandent la nécessité de mobiliser les membres afin de créer et de maintenir un rapport de force aux tables de négociation. À cette fin, dès le début du mandat, le vice-président aux affaires administratives a participé avec notre conseillère en communication aux Comités stratégiques de mobilisation en CSQ et en réseau scolaire, alors que le président et la vice-présidente participaient aux Conseils intersectoriels de négociation CSQ.

En l’absence de front commun, c’est en coordination avec la CSQ que, progressivement, des activités de mobilisation se sont mises en branle sur le fond de la thématique « *Faut que ça change maintenant* ». En octobre 2019, le Conseil fédéral a accompagné l’équipe de négociations au Bureau de la partie patronale pour le dépôt de nos demandes syndicales. Nous avons participé à deux activités en réseau scolaire. C’est ainsi que nous avons accompagné nos équipes de négociation respectives à leur première rencontre à la table de négociation et que nous avons lancé le port des t-shirts dans les écoles et les centres en janvier 2020. Deux mois plus tard, la mobilisation a dû se mettre sur pause comme l’ensemble des activités au Québec.

Les activités de mobilisation ont été progressivement rappelées dans les milieux à l’automne 2020, mais non sans résistance de la part des membres. Afin de faire des choix de mobilisation représentatifs de ceux-ci, nous avons mis sur pied un Comité d’actions de mobilisation FPPE consultatif afin de mettre à niveau notre plan de communication et de mobilisation.

En décembre 2020, le Conseil général des négociations recommande une consultation des membres en vue d’obtenir un mandat de grève de cinq jours en CSQ. C’est avec l’aide de nos syndicats et de nos employés administratifs que nous avons procédé à des assemblées générales extraordinaires en salle virtuelle Zoom auprès de nos dix-neuf syndicats affiliés. Forts de nos mandats de grève à près de 70%, nous avons poursuivi nos travaux sur les stratégies d’utilisation de ce mandat en CFN et avec nos partenaires CSQ et du réseau scolaire. Nous avons également participé à quelques activités intersyndicales pour les services publics à Montréal et à Québec.

Retenons que la mobilisation des professionnelles et des professionnels a été payante. Soutenus par une couverture médiatique hors du commun, nous avons obtenu les meilleurs résultats de négociations depuis les quinze dernières années. Évidemment, beaucoup reste encore à faire. Mais rappelons-nous qu’une convention collective c’est une construction et que les pierres que nous avons réussi à poser seront le point de départ de la prochaine négociation 2023.

**MAINTIEN DE L’ÉQUITÉ SALARIALE 2010**

Lors de notre arrivée en fonction en 2019, deux tentatives de conciliation avec le gouvernement avaient échoué pour le règlement du Maintien de l’équité salariale de 2010. Cette situation engendrait énormément de frustrations chez plusieurs de nos membres et syndicats. Pour la Fédération, c’était un enjeu prioritaire.

La FPPE a énoncé plusieurs fois en Centrale l’importance de ce dossier et plus spécifiquement lors d’un Conseil Général tenu à l’automne 2019 à Saint-Hyacinthe. Tous les représentants de la FPPE se sont alors mobilisés et ont défilé au micro pour réclamer des actions concrètes et davantage de leadership de la Centrale.

À l’été 2020, il y a eu d’autres tentatives de conciliation avec les représentants de la CNESST et du Conseil du trésor. Les demandes patronales demeuraient des obstacles infranchissables, tout comme certaines plaintes d'autres Centrales syndicales.

À ce moment, toute solution d’entente devait être globale avec l’ensemble du monde syndical et ce, malgré des modifications législatives qui permettaient depuis 2019 à une organisation majoritaire de s’entendre sur les modalités d’un règlement.

En 2021, dans la foulée des négociations du secteur public et ce, même si les dossiers sont censés être distincts, la possibilité de reprendre la discussion s’est présentée à nous. Nous avions le mandat de négocier, comme représentant d’une organisation majoritaire, pour plusieurs de nos corps d’emplois. À partir de ce moment, la Fédération a redoublé d’énergies pour négocier et régler les plaintes de 2010.

Au final, avec la conclusion d’ententes, nous avons ainsi pu bonifier le rangement salarial de plusieurs de nos membres: conseillères d’orientation, bibliothécaires, conseillères en formation scolaire, agentes de correction du langage et conseillères en rééducation. Nous avons également modifié à la hausse le pointage pour les agentes de réadaptation, sans cependant permettre l’atteinte d’un rangement supplémentaire.

De son côté, l’APTS qui représentait majoritairement le corps d’emploi des orthophonistes a également conclu une entente négociée avec la CNESST. Cela a également permis aux orthophonistes en éducation d’obtenir un rangement supplémentaire.

**PLAN DE COMMUNICATION ET RENCONTRES POLITIQUES**

La Fédération a poursuivi ses efforts pour actualiser son plan de communication et poursuivre son développement.

Chaque semaine, l’exécutif, l’équipe de l’action professionnelle et la conseillère aux communications se rencontrent afin de passer en revue l'actualité et toutes les situations qui pourraient concerner de près ou de loin les membres.

Cela nous a permis de réagir et produire une réponse rapide à toute situation concernant les enjeux qui nous touchent. Nous avons publié un grand nombre de lettres ouvertes au cours du triennat sur des thèmes variés. Nous avons collaboré avec plusieurs journalistes, parfois en réaction, mais souvent également en allant au-devant d’eux en leur proposant des sujets d’articles.

Nous avons mis au goût du jour notre page Web... c’est un défi constant. Nous avons poursuivi la publication de la Passerelle et de la Passerelle-négo.

Notre implication dans les réseaux sociaux via notre page FACEBOOK demeure active, de nouvelles publications sont publiées assidûment. C’est le principal moyen que l’on utilise pour véhiculer l’actualité qui nous concerne, que ce soit de près ou de loin.

Évidemment, nous avons tenu des activités liées à la semaine des professionnelles et professionnels de l’éducation. Du matériel a été fourni à chacun des syndicats pour ces occasions. Les thèmes furent : en 2019 *“Changer le monde un élève à la fois”*, en 2020 *“On continue de changer le monde un élève à la fois”* et en 2021 *“10 000 mains tendues”.*

En plus de la tournée des régions faite durant la négociation, nous avons participé aux trois conférences de presse de la rentrée de la CSQ et à d’autres, dont certaines à l’Assemblée nationale. La Fédération a publié de nombreux communiqués de presse, parfois seule et d’autres fois en partenariat.

Lors du triennat, nous avons rencontré, à plus d’une reprise, le ministre de l’Éducation et toutes les représentantes en éducation des trois partis de l’opposition (Marwah Rizqy, Christie Labrie et Véronique Hivon) parfois à l’Assemblée nationale et d’autres fois en mode virtuel. À chaque occasion, nous faisions part de nos enjeux prioritaires du moment, que ce soit en service d’aide, pédagogique ou administratif. Le personnel politique du ministre de l’Éducation ainsi que des représentants du ministère ont aussi fait l’objet de plusieurs entretiens.

Nous avons également tenu des discussions et présenté des travaux avec les représentants des Comités de parents, des directions d’établissement, des ordres professionnels, des chercheurs et de certaines associations dans le but de créer des alliances stratégiques.

Lors de la pandémie, à chaque mois, voire souvent même à chaque semaine, nous avons eu des rencontres d’information avec le sous-ministre adjoint (politiques et relations du travail dans les réseaux) ainsi qu’un des attachés politiques du ministère de l’Éducation. C’était pour nous l’occasion de soumettre les enjeux et préoccupations des professionnelles et professionnels et de réagir à certaines situations que nous jugions intolérables.

Nous avons alors agi comme courroie de transmission entre le ministère et les syndicats en les tenant informés, au fur et à mesure, des annonces et communiqués de la santé publique et du ministère.

# **L’ACTION PROFESSIONNELLE**

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 des conseillères en action professionnelle, un point de vue qui lui est propre. Elle prend position et participe au débat public sur différentes questions relatives à l’éducation. Afin de mieux remplir cet important mandat, la FPPE s’est dotée en 2020 d’un nouveau poste de conseillère à l’Action professionnelle.

Durant ce triennat, nous avons réuni à plusieurs reprises des membres via les différentes plateformes de rencontres virtuelles. Ces outils nous ont permis de consulter rapidement les membres de toutes les régions du Québec sur différents enjeux et nous entendons poursuivre cette pratique dans l’avenir.

Afin de jouer un rôle d’influence auprès du ministère, la FPPE doit mettre en lumière l’expertise essentielle des membres qu’elle représente et faire des propositions concrètes et bien documentées. La FPPE produit donc des avis et des mémoires.

Le service de l’action professionnelle joue fréquemment un rôle-conseil auprès des membres de l’exécutif et du service des communications de la FPPE. Il le fait aussi auprès de l’équipe de négociation afin notamment d’enrichir l’argumentaire en appui à certaines revendications.

À chacune des instances du Conseil fédéral, l’équipe présente aux délégués un suivi des principaux dossiers en cours et résume les enjeux d’actualité liés aux différents projets de loi relatifs à l’éducation ainsi que ceux pouvant avoir un impact sur les services professionnels publics. Ceci, afin d’informer et de bien outiller les représentants syndicaux.

La FPPE collabore étroitement avec la CSQ sur plusieurs dossiers (la privatisation, l’École ensemble, FP – FGA, le numérique, PL 40, le protecteur de l’élève, le budget provincial, les services aux élèves HDAA, l’Alliance 0-21).

Les dossiers traités à la FPPE sont variés. Ils sont déterminés par le plan d’action adopté en début de triennat, ainsi que par le Conseil fédéral, mais également en fonction de besoins exprimés par les membres et de l’actualité. Voici, de façon non exhaustive, les dossiers traités durant le triennat :

* Participation aux événements organisés par le ministère de l’Éducation : **Les rendez-vous de l’éducation** et la **stratégie pour la valorisation du personnel**. Lors de ces évènements, la FPPE a déposé des avis. Ces rencontres qui permettent de mettre de l’avant différentes solutions pour l’amélioration des services sont également une occasion d’identifier nos alliés chez les différents partenaires du ministère.
* D’importants chantiers ont également été lancés par le ministère. Celui visant à revoir **le mode de financement des services aux élèves HDAA**, dans le but d’alléger les processus administratifs, nous a passablement mobilisés : sondages, groupes de discussion, production de rapports et représentations auprès de divers organismes.
* Travaux d’analyse sur **les seuils de services** (en appui à l’équipe de négociations).
* L’impact de la pandémie sur les services professionnels et sur les élèves (rencontres par corps d’emplois).
* La conseillance pédagogique (plus particulièrement le soutien aux équipes-écoles en période de pandémie et le soutien et l’accompagnement des enseignants non légalement qualifiés), réalisation d’un sondage et rapport.
* La première transition scolaire (interventions médiatiques avec la FCPQ, présentation d’un projet pilote au ministre).
* Le protecteur national de l’élève.
* La FGA (demande d’accès à l’information, intervention médiatique).
* PL 40 gouvernance scolaire.
* Le numérique (collaboration enquête CSQ, représentations).
* Enquête INSPQ sur la santé psychologique du personnel scolaire durant la pandémie.
* CTREQ, participation au comité sur le transfert en éducation et symposium, conférence de consensus.
* Les cliniques mobiles.
* Réactions à des publications, dont celles du Conseil supérieur de l’éducation.
* Analyse de règles budgétaires (présentation d’un mémoire prébudgétaire, formation, représentations).
* Plan d’action en santé mentale.
* L’organisation des services aux EHDAA en Ontario.
* Le recours aux agences privées de services professionnels (demande d’accès à l’information pour tous les centres de services et commissions scolaires).
* L’orthopédagogie (production d’un argumentaire dans le cadre des travaux d’un comité issu de la dernière ronde de négociations).
* ICEA, consultation sur le chantier « 20 ans de la FGA et formation continue ».

La FPPE participe également, à l’invitation du ministère, au groupe de concertation en adaptation scolaire (GCAS) et aux nombreux comités du Centre de transfert pour la réussite éducative (CTREQ).

La FPPE est de plus en plus reconnue comme un acteur légitime et doit jouer son rôle pour la reconnaissance du travail des membres qu’elle représente et faire rayonner leur 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.

À l’action professionnelle, nous tenons à souligner notre appréciation à nos deux conseillères, Marie-Ève Quirion et Johanne Lachance.

# **Soutien aux syndicats et aux représentants syndicaux**

Le plan d’action adopté en début de triennat prévoyait que la FPPE appuie les syndicats en matière de relève syndicale. Nous avons donc poursuivi le développement de la formation syndicale et de l’accompagnement des présidences et des délégués syndicaux.

Des conseillères et conseillers de la FPPE ont développé des ateliers de formation virtuels à l’intention des personnes nouvellement élues à un poste de représentation syndicale. Le rôle du délégué, les statuts d’engagements, le comité des relations de travail sont quelques-uns des sujets abordés lors de ces ateliers. Les conseillères et conseillers sont soucieux de s’ajuster aux besoins des délégués et de permettre les échanges de stratégies et d’outils en matière de relation de travail.

La formation sur mesure, offerte dans les syndicats par l’équipe de conseillères et conseillers en relation de travail, 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. Des capsules juridiques sont également offertes à chacun des conseils fédéraux. Les sujets sont choisis à partir de la jurisprudence récente, de l’actualité ou des demandes des syndicats.

Tel que prévu aux statuts de la FPPE, nous avons convenu des modalités de mise en place des nouveaux réseaux de délégués par région (5). Les rencontres se sont tenues à Matane, Montréal, Québec et Drummondville. Malheureusement, la pandémie a empêché la tenue de certaines rencontres en 2020.

La FPPE a mis sur pied des groupes d’entraide pour les présidences de syndicats (4). Ceux-ci regroupent les présidences de syndicats partageant des réalités similaires (nombre de membres). Chacun des groupes est animé par un membre du Bureau exécutif. Les rencontres d’une durée de 2 heures se tiennent environ une fois par mois. En complément, les membres de l’exécutif offrent, aux nouvelles présidences de syndicats qui le souhaitent, un accompagnement de type « mentorat » de quelques mois. 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)), et de faire connaître les différentes ressources disponibles et d’approfondir le rôle de présidence.

Au cours du prochain triennat, nous croyons que la Fédération doit poursuivre le développement d’outils pour soutenir les syndicats en matière de relève syndicale.

**Administration de la FPPE**

La FPPE a son siège social dans l’immeuble CSQ de Montréal et est également présente dans l’immeuble CSQ de Québec. Elle est propriétaire de 462 mètres carrés d’espace de bureau à Montréal et de 137 mètres carrés à Québec. Trois employés sont localisés à Québec et treize à Montréal, sans compter les trois membres de l’exécutif également affectés au siège social. L’équipement technologique approprié aux différentes fonctions et le matériel de bureau adéquat font partie intégrante de ses biens immeubles. Les frais de gestion des immeubles et des stationnements sont répartis au prorata du pourcentage d’occupation entre la CSQ et ses autres fédérations occupantes.

**LA GESTION FINANCIÈRE**

Le 13 mars 2020, la COVID s’invite dans nos vies et tout le Québec est mis sur pause. La FPPE sera alors tenue au télétravail obligatoire. C’est tout un changement de paradigme, autant pour l’organisation du travail interne que pour les services à rendre à nos syndicats affiliés. Mais, sur le plan financier, le télétravail forcé par la pandémie a généré des économies substantielles pour la FPPE. Nous en avons profité pour préparer l’avenir en prenant des décisions stratégiques au regard de nos Fonds.

En respect de nos règlements et dans l’optique d’une gestion financière responsable, au début de chaque exercice financier, le Conseil fédéral a été saisi d’une proposition budgétaire et d’une mise à jour à la mi-année. L’exercice financier se termine le 31 août et les États financiers ont été présentés au Conseil fédéral par la firme comptable Malette. Soulignons que la situation financière de la FPPE est saine et que la croissance s’est maintenue durant tout le mandat.

De façon globale, 39% de nos dépenses sont appliquées à la gestion administrative, du personnel et des biens de la FPPE. C’est donc 61% qui s’appliquent en services directs à nos syndicats affiliés et à ses membres.

Notre situation financière permettra de fournir une marge de manœuvre nécessaire à la FPPE afin de consolider sa position de chef de file pour la préservation, le développement et la défensedes services professionnels publics à la formation des jeunes, à la formation générale des adultes et à la formation professionnelle du secteur public au Québec.

À la gestion financière, nous tenons à souligner notre appréciation pour l’assistance de deux employées, Andrée Cloutier, agente de gestion financière et Julie Gauthier, adjointe administrative, toutes deux au bureau de Québec.

**L’IDENTITÉ VISUELLE DE LA FPPE**

Le triennat 2019-2022 s’est amorcé avec le renouvellement de l’image de marque de la FPPE. Un nouveau logo a ainsi vu le jour lors du lancement de la semaine des professionnelles et professionnels en novembre 2019 : une nouvelle image qui met l’humain au cœur de son design.

* La professionnelle ou le professionnel est en marche, il fait un mouvement vers l’avant de façon assurée, il est en action, motivé, engagé vers un monde meilleur.
* Sa composition s’inspire également de l’étoile, qui signifie l’avenir mais aussi, comme l’étoile du berger, la guidance, celle qui montre le chemin, la fonction-conseil.
* Cet humain est esquissé naïvement, de la même manière que la typographie qui forme l’acronyme de la Fédération est enfantine, pour démontrer qu’il peut aussi être l’élève, qui est le cœur de la préoccupation de tous les membres de la FPPE, celui pour lequel les membres travaillent, jour après jour. Cet élève aussi est en marche vers son avenir.

Elle intégrait également un message qui colle aux professionnelles et professionnels de l’éducation depuis 2012 : « *Changer le monde un élève à la fois* ».

* Le message de cette campagne : « Les professionnelles et professionnels de l’éducation travaillent chaque jour à faire émerger et réaliser le potentiel de chaque élève. Grâce à leur expertise, ils changent le monde un élève à la fois.

Nous tenons à souligner notre appréciation pour l’assistance de Karine Lapierre, conseillère en communication.

**LA DIRECTION DU PERSONNEL**

Dans une organisation de service comme la nôtre, le personnel est un facteur incontournable dans le déploiement et le suivi de sa mission. À cet égard, nous pouvons compter sur une équipe engagée et qui démontre une grande sensibilité aux enjeux du personnel professionnel des services publics en éducation. Durant ce mandat, nous avons favorisé une culture du travail inspirante et inclusive où les employées et employés peuvent être eux-mêmes et encouragés à s’exprimer et à faire des suggestions appuyées de leur expertise.

Rapidement, l’obligation du télétravail a apporté avec lui son lot de défi. C’est en équipe que nous avons trouvé les solutions. Rapidement nous avons adopté des moyens de communication virtuels efficaces et des plateformes facilitant le télétravail en équipe.

Des rencontres hebdomadaires se sont installées avec les conseillers juridiques et politiques. Des rencontres mensuelles ont suivi avec le personnel administratif. C’est d’ailleurs devenu un souhait de toutes et de tous que, dès le retour en présence, ces rencontres soient adaptées et maintenues pour faire partie intégrante de nos nouvelles pratiques organisationnelles.

Dans ce contexte pandémique, nous avions également le devoir de prendre soin de nos employés et de nous enquérir auprès d’eux de leur bien-être personnel et professionnel, de leurs besoins et de leurs suggestions pour l’amélioration de nos pratiques de télétravail. Chaque employé a ainsi été rencontré individuellement deux fois par année. Nous souhaitons que ces rencontres soient maintenues et même bonifiées dans le prochain mandat.

Nous avons également procédé à trois exercices de dotation pour combler l’ajout d’un poste régulier temps complet en action professionnelle; l’ajout d’un poste régulier temps partiel au secrétariat d’adjointe juridique; et le remplacement d’une conseillère en relation de travail en congé de maternité. Ces trois processus de sélection nous ont permis d’apprécier le potentiel attractif de la FPPE sur le marché de l’emploi. Au total, nous avons procédé à huit affichages, nous avons reçu 283 curriculum vitae, nous avons étudié 35 candidatures en présélection et nous avons finalement rencontré 26 personnes potentielles en entrevue de sélection.

L’équipe du personnel de la FPPE s’est donc enrichie de la présence de Danielle White, adjointe juridique; Johanne Lachance, conseillère à l’action professionnelle; et de Valérie de Guise, conseillère remplaçante en relation du travail.

Finalement, au cœur de la pandémie et dans le cadre de l’application du régime de travail de nos employés, nous nous sommes entendus avec le syndicat pour la prolongation de la convention collective jusqu’au 31 août 2022.

À l’administration générale, nous tenons à souligner la contribution de Marie Fahmi, adjointe administrative et Webmestre.

**L’INTENDANCE DES BIENS**

Quel que soit le secteur d’activité, la gestion des biens joue un rôle déterminant dans les services à rendre. La FPPE ne fait pas exception à cette règle. Au-delà des acquisitions, la gestion des biens meubles et immeubles commande la responsabilité de les entretenir, de les maintenir à jour et, au besoin, de les remplacer.

Nous avons profité de l’obligation du télétravail et de la fermeture des bureaux pour entreprendre un chantier de rénovation dans nos locaux de Montréal. Nous avons relocalisé l’espace de reprographie et son matériel au profil d’un agrandissant de l’espace cuisine devenu trop étroit; un rafraîchissement qui s’imposait à la fois pour la fonctionnalité des lieux, le bien-être de nos employés et l’amélioration de la valeur marchande de notre bien immeuble.

Nous avons également poursuivi la mise à jour ou le remplacement de notre matériel informatique et des logiciels. Dans ce domaine, nous profitons de l’expertise de la CSQ et de leurs tarifs de groupe. Par ailleurs, nous avons déterminé un montant d’allocation balisée afin que nos employés puissent adapter un espace de travail à la maison, adapté à leur nouvelle réalité en période pandémique.

Finalement, dans le contexte du télétravail et des assemblées générales de négociation, nous avons acquis cinq licences ZOOM, dont deux permettent des rencontres à 1 000 personnes. Comme le télétravail ne sera pas complètement évacué à notre retour au bureau, nous avons fait l’acquisition de deux moniteurs et de deux caméras de 360 degrés au bureau de Montréal. De plus, à la suggestion du Conseil fédéral, nous nous sommes également procuré une caméra grand-angle pour faciliter la diffusion de certaines de nos instances et rencontres et ainsi permettre à certains d’obtenir un suivi de nos échanges à distance.

**L’ADMINISTRATION DES FONDS**

Nos Fonds ont profité d’une conjoncture exceptionnelle. D’une part, grâce à l’augmentation substantielle des effectifs professionnels qui est passée de 8 545 membres le 31 décembre 2018 à 11 367 au 31 décembre 2021. Cette hausse s'est traduite par une hausse des revenus de cotisations de plus de 21%. D’autre part, nous l’avons souligné plus tôt, la conjoncture pandémique qui a forcé la tenue de toutes nos instances en télétravail aura généré à elle seule des économies substantielles en éliminant les frais de séjour et de déplacements.

C’est dans ce contexte que nous avons fait le choix stratégique de consolider nos Fonds de fonctionnement. C’est ainsi que le Fonds général d’administration a bondi de 435% pour atteindre 39% d’une année complète d’opération. À ce jour, il sécurise minimalement nos engagements salariaux auprès de nos employés pour une année financière complète; nous entreprendrons la prochaine ronde de négociations avec un Fonds à 75% du coût habituellement nécessaire et nous ouvrons notre 18e Congrès avec un Fonds qui pourra assumer tous les frais encourus sans affecter le Fonds général d’administration.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Évolution des Fonds | FGA | FN | FRS | FC | FI |
| 31 août 2018 |  535 742  |  377 578  |  139 478  |  180 000  |  160 679  |
| 31 août 2019 |  821 676  |  538 227  |  141 635  |  110 000  |  142 304  |
| 31 août 2020 |  1 771 663  |  611 345  |  143 827  |  330 000  |  123 634  |
| 31 août 2021 |  2 332 095  |  926 187  |  145 646  |  508 000  |  107 772  |

*FGA : Fonds général d’administration FN : Fonds de négociation FRS : Fonds de résistance syndicale FC : Fonds de congrès FI : Fonds d’immobilisations corporelles*

Retenons que nos Fonds doivent être systématiquement consolidés annuellement et que cet argent ne doit pas servir à autre chose que ce pour quoi elle a été dédiée.

**LA GOUVERNANCE DE LA VIE DÉMOCRATIQUE**

La pandémie et l’obligation du télétravail n’ont pas été un frein à la vie démocratique de la FPPE. Toutes nos instances ont été tenues en présence ou en virtuel, tout en respectant les recommandations de la santé publique.

Le Bureau exécutif a tenu ses instances à raison d’une rencontre par mois en moyenne. L’appropriation et l’utilisation de nouveaux moyens de communication ont de plus permis à l’exécutif de se rencontrer virtuellement pour des rencontres additionnelles lorsqu’il le jugeait nécessaire.

Durant le mandat, nous avons convoqué le Conseil fédéral à douze reprises. Six ont dû se tenir en salle virtuelle sur deux jours et six en présence sur deux jours et demi. Le Conseil fédéral de négociation a, quant à lui, été convoqué selon les besoins. Deux d’entre eux ont été tenus en présence et tout le reste de la négociation s’est déroulé en virtuel.

Par ailleurs, le Bureau exécutif a participé à tous les Conseils généraux réguliers et de négociations qui ont été convoqués durant le mandat. La présidence et la vice-présidence ont également participé à tous les Conseils intersectoriels réguliers et de négociations, convoqués durant la même période.

À la gestion des instances démocratiques, nous soulignons notre appréciation à Nancie Lessard, adjointe à la direction et secrétaire des instances.

**APPLICATION DU RÉGIME DE TRAVAIL**

L'application du régime de travail des professionnelles et professionnels de l’éducation occupe une grande partie de la tâche de nos conseillères syndicales et de notre conseiller syndical. Nos dix-neuf syndicats se voient affecter une conseillère ou un conseiller. Leur tâche est de répondre quotidiennement aux différentes questions issues des milieux de travail et relatives à l’application de la convention collective et des autres Lois du travail. Chaque syndicat est donc soutenu afin qu’il puisserégler les dossiers avant même que ceux-ci ne prennent la forme d’un litige ou d’un recours.  Au besoin, les membres de l’équipe rédigent les recours et préparent les auditions, le cas échéant.

Depuis le dernier Congrès, 554 griefs ont été déposés dans SIGTA, ce qui représente autant de dossiers juridiques ouverts. En plus, au moins 30 dossiers en Santé et sécurité du travail (CNESST) ont également été ouverts. Toutefois, le nombre de dossiers Santé et sécurité qui ont été gérés informellement par les conseillères est certainement plus élevé car les réclamations à la CNESST sont faites par les membres individuellement et il arrive que nous ne soyons pas impliqués dès le début. La grande majorité des griefs déposés se règle par une entente satisfaisante pour le membre et le syndicat, qui est négociée hors cour, donc avant l’audience. Il faut aussi ajouter à ces règlements tous les dossiers et les problématiques des membres qui sont réglés avant même le dépôt de griefs, que nous ne pouvons quantifier mais qui représentent souvent des gains considérables pour les membres et/ou les syndicats. Durant le dernier triennat, 18 sentences arbitrables ont été rendues. Parmi celles-ci, 7 ont été gagnées par la partie syndicale. Les dossiers qui n’ont pas fait l’objet d’une entente ou qui n’ont pas été entendus par un arbitre sont toujours actifs, soit parce qu’ils sont en cours d’audition actuellement parce que nous attendons une date d’audience ou encore puisque stratégiquement, nous attendons pour les faire fixer en raison des faits du dossier. Il est à noter que durant la pandémie, les auditions de griefs ont considérablement été réduites. Durant les premiers mois, nous avons remis l’ensemble des dossiers, pour ensuite progressivement décider de procéder par Zoom lorsque c’était possible. À la recommandation des conseillères et du conseiller, nous avons transféré trois dossiers du TAT aux services juridiques de la CSQ.

Lors des Conseils fédéraux, l’équipe a présenté un résumé de décisions rendues dans divers dossiers et des impacts de la jurisprudence pour nos membres, des modifications aux différentes Lois et des enjeux de santé et sécurité au travail, notamment dans le cadre de l’urgence sanitaire.

Au moment de l’introduction des décrets de la santé publique, l’équipe des conseillères et conseillers juridiques a fait preuve de beaucoup de professionnalisme et de disponibilité en rédigeant et en tenant à jour hebdomadairement des Questions/Réponses accessibles sur le site de la FPPE, au regard des préoccupations et des enjeux soulevés par nos syndicats locaux.

Le comité d’application des relations de travail (CART) s’est rencontré moins régulièrement pendant la période obligatoire de télétravail. Les rencontres hebdomadaires entre le personnel-conseil et le Bureau exécutif ainsi qu’un ralentissement des activités au Greffe de l’éducation ont contribué à la réduction de ces rencontres, ce qui n’a pas nui à la production d’avis juridiques. Ce sont des actions fondamentales dans notre exercice d’interprétation. Le CART a repris ses activités mensuelles avec l’assouplissement des règles sanitaires à l’automne 2021. Il est de retour en présence depuis le mois de mars 2022.

Enfin, durant le dernier triennat, nous avons travaillé avec la CSQ à préciser le mandat de l’équipe de la coordination à l’arbitrage en vue de l’amélioration de la disponibilité des arbitres.  Nous avons constaté une amélioration significative dans l’obtention de dates d’audition. Cela nous a permis de rattraper notre retard de fixation depuis l’automne 2021.

L’équipe est maintenant formée de six conseillères et d’un conseiller à qui nous tenons à souligner notre appréciation, Stéphane Moreau, Brigitte Venne, Julie Labonté, Josianne Lavoie, Valérie Dubé, Maude Lyonnais-Bourque et Sophie Harrison (Valérie de Guise en remplacement) qui, avec le soutien de leurs adjoints Mario Lapierre, Danielle White et Nancie Lessard, sont là pour offrir les meilleures expertises-conseils aux syndicats.

**COMITÉ DES AFFAIRES FINANCIÈRES**

Durant le triennat, les membres du Comité des affaires financières (CAF) se sont réunis à onze reprises. Ils ont été consultés sur les propositions du Bureau exécutif concernant les prévisions budgétaires et les révisions de mi-année et ils en ont recommandé l’adoption au Conseil fédéral. Ils sont également les premiers à prendre connaissance des états financiers en vue de leur dépôt au Conseil fédéral suivant.

Au cours du mandat, le Conseil fédéral a saisi le Comité d’analyser et de faire des recommandations sur la récupération des frais carbones des instances; une majoration de la péréquation de type E; et sur la mise à jour du *règlement sur la rémunération des libérées et libérés politiques*. Comme convenu, les deux mandats ont été exécutés et ont fait l’objet de recommandations de modifications soumises au Conseil fédéral pour décision. Par ailleurs, nous avons autorisé trois demandes au Fonds de résistance syndicale au cours des trois dernières années pour un montant total de 5 665$.

Tout au long du mandat, les membres du Comité ont partagé la préoccupation du Bureau exécutif de renflouer les Fonds et d’augmenter la liquidité. La vigilance s’imposera toujours et c’est le fondement même de ce Comité.

Pour leur engagement à ce Comité, nous soulignons notre appréciation à Gaétan Côté, président du CAF, Rémi Fortin et de Silvana Di Medio. Notre employée, Andrée Cloutier, agente de gestion financière, participe également à ce Comité en tant que personne-ressource.

**MODE VIRTUEL EN NÉGOCIATION**

Débuté à l’automne 2019 et conclu en décembre chez les francophones et les anglophones, ce triennat a été fortement marqué par la dernière ronde de négociations. La négociation des conventions Crie et Kativik était d’ailleurs toujours en cours au moment de la rédaction de ce rapport.

Bien que nous ayons été forcés d’utiliser le mode virtuel pour toutes nos instances de négociation, force nous est d’admettre qu’il a été avantageux à plusieurs égards.

D’abord, exempt de déplacements et de la contrainte de la disponibilité des hôtels, le mode virtuel a permis une plus grande flexibilité et une diversité de possibilités pour la convocation de l’instance de négociation. Au besoin, il était même envisageable de convoquer un CFN la veille ou le jour même. Par ailleurs, nous avons compris que nous ne devons pas en abuser et qu’il importe de favoriser son utilisation à l’intérieur des jours et des heures normales de travail.

De plus, le mode virtuel a permis à l’équipe de négociation de maintenir un lien de communication plus régulier avec l’instance décisionnelle du CFN. Cette régularité s’est traduite par une instance régulièrement mise au fait des avancées aux tables de négociation comme jamais auparavant, minimisant ainsi l’écart d’informations entre le CFN et l’équipe de négociation.

Enfin, cette proximité avec l’instance de négociation en salle virtuelle a forcé le déploiement de nos meilleurs moyens de communication dans les circonstances. C’est ainsi que la production régulière de présentations et de documentations évolutives à jour a fortement contribué à l’intégration, à la fois du contenu et de l’argumentaire, jusqu’aux assemblées générales extraordinaires.

Nous considérons donc que ce mode mérite d’être utilisé à nouveau pour des instances de négociation dont le contenu serait plus d’ordre informatif. Il demeurera également fort pertinent et utile en fin de parcours où les rencontres avec l’instance de négociation se doivent d’être constantes et rapides dans le blitz final.

Jacques Landry, président

Sophie Massé, vice-présidente

Jean Martineau, vice-président aux affaires administratives