

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DES COORDONNATEURS

29^e Congrès
de la FEESP
3 au 7 juin 2024
Saguenay

AVEC FORCE
ET CONVICTION

AVEC FORCE
ET CONVICTION



feesp.  CSN

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS

— AVEC FORCE —



— ET CONVICTION —



7

Introduction

12

Rapport du président

16

**Rapport de la
secrétaire générale**

19

**Rapport du vice-
président-trésorier**

22

**Rapport de la vice-
présidente**

24

**Rapport du 2^e vice-
président**

28

**Rapport des
coordonnateurs**

32

**Rapport de
syndicalisation :
nouveaux syndicats**

— AVEC FORCE —

**GINETTE GUÉRIN,
LORS DE SA PREMIÈRE ÉLECTION AU POSTE
DE PRÉSIDENTE DE LA FEESP-CSN**

Conseil fédéral du 14 mai 1988 à Québec
Photographe : Hélène Rochon

— ET CONVICTION —

HOMMAGE À GINETTE GUÉRIN

Lorsqu'une camarade nous quitte, le vide qu'elle laisse nous fait réaliser à quel point elle était importante dans notre mouvement et dans la vie d'un grand nombre de militantes et de militants. Présidente de la FEESP pendant plus de deux décennies (1988-2009), Ginette Guérin aura été significativement présente et influente pour plusieurs générations d'élu-es, de personnes salariées et de membres de la CSN.

Militante active et passionnée, Ginette, qui était secrétaire de gestion à la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands, a été élue au 16^e Congrès de la FEESP, au moment de la création des sept secteurs (le Secteur sécurité du public sera créé plus tard). À la même époque, elle intervient auprès du gouvernement Mulroney dans le dossier de la loi fédérale anti-briseurs de grève. Nous n'avions alors vu que la pointe de toute la combativité et de toute la force dont elle pouvait faire preuve.

Avec elle comme porteuse de la flamme, la FEESP-CSN aura ensuite été plusieurs fois au front : contestation de la « Réforme Ryan » (loi 45) qui avait pour objectif de transférer aux municipalités la responsabilité financière du transport en commun (1991), lutte contre les loi 102 et loi 198 du gouvernement Bourassa qui imposent les conventions collectives avec une large contribution des salarié-es de l'État par le gel des salaires (1993), négociation d'un règlement majeur de départ à la retraite pour 15 000 salarié-es du secteur public lors des mises à la retraite liées à l'objectif déficit zéro du gouvernement Bouchard (1995), lutte des Secteurs municipal et transport sur le droit de négociation dans un contexte où l'Union des Municipalités du Québec (UMQ) réclamait le droit de lock-out (1997), négociation des conventions collectives et participation active au dossier de l'équité salariale dans le secteur public (2000), opposition à la loi spéciale qui met fin abruptement à la négociation du secteur public (2003)... Les gouvernements, les projets de loi et les crises politiques se sont succédé, mais Ginette, elle, était solide comme le roc.

Ginette était une femme de tête, d'une intégrité et d'une droiture qui ne laissait aucun doute. Son bureau était toujours ouvert, autant pour les militantes et les militants de la FEESP que pour les élu-es des différentes organisations de la CSN qui débattaient avec elle des plus grands enjeux. Nombreux sont celles et ceux qui ont pu bénéficier de ses bons conseils.

Forte et expressive, Ginette a su être un exemple pour beaucoup de femmes en prenant la tête d'une organisation syndicale d'envergure au Québec à une époque où c'était loin d'être la norme. Bien que nous ayons encore beaucoup de chemin à parcourir pour prétendre à une société équitable entre les femmes et les hommes, c'est grâce à la détermination de femmes comme Ginette si notre mouvement s'est amélioré et continue de le faire sur cet enjeu. Elle était et restera une inspiration pour les femmes qui militent en nos rangs et un rappel pour les hommes qu'ils doivent continuer à être des alliés pour faire les choses différemment afin que notre fédération, notre confédération et la société deviennent toujours plus égalitaires.

Camarade Ginette, ta force et ta conviction seront toujours des exemples à suivre pour toutes celles et tous ceux qui militent et qui militeront à la FEESP-CSN.

**« SI J'AVAIS UN CONSEIL À DONNER,
UN MESSAGE À TRANSMETTRE EN
QUITTANT LA FÉDÉRATION, CE SERAIT
DE DIRE AUX ANCIENS MILITANT-ES
DE FAIRE CONFIANCE À LA RELÈVE,
DE LEUR CRÉER UN ESPACE AFIN DE
LES ASSOCIER AUX DÉBATS, DE SE
RETIRER LA TÊTE HAUTE AVEC LA
SATISFACTION DU DEVOIR ACCOMPLI ET
JE CONSEILLERAI À LA RELÈVE D'OSER
S'IMPLIQUER, D'OSER PRENDRE DES
RESPONSABILITÉS SYNDICALES,
ET CE, DE LA FAÇON LA PLUS
TRANSPARENTTE POSSIBLE »**

GINETTE GUÉRIN

— AVEC FORCE



— ET CONVICTION

INTRODUCTION

UN 29^E CONGRÈS AVEC FORCE ET CONVICTION

Nous ouvrons le congrès 2024 avec un sentiment de fierté. Faire partie de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), c'est faire partie d'un mouvement qui a toujours été à l'avant-garde dans la lutte incessante pour les droits, les libertés et le respect des hommes et des femmes. C'est faire partie d'un mouvement qui défend avec vigueur ses convictions.

La FEESP-CSN compte des membres qui œuvrent tant dans le secteur public et parapublic que dans le secteur privé. Cette dimension apporte une couleur particulière à notre action syndicale alors que nous avons à négocier avec l'État dans le réseau de l'éducation et des services correctionnels, avec des sociétés d'État comme la SAQ et Loto-Québec, les municipalités, les réseaux de transport en commun et avec des entreprises privées de tailles différentes. Cette pluralité nous oblige à adapter nos stratégies, nos actions et nos mobilisations, ce qui a l'énorme avantage de tenir notre organisation en alerte. Et, même si nous avons plus de 75 ans, nous militons encore et toujours avec force!

LA CSN, SOLIDAIRE DEPUIS 100 ANS

Notre fédération est affiliée à une grande organisation syndicale, la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Fondée en septembre 1921, notre centrale syndicale a été de tous les grands combats qui, au fil des ans, ont mené non seulement à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, mais aussi à l'amélioration des conditions de vie des Québécoises et des Québécois.

Quand on parle de la CSN, on utilise souvent le mot « mouvement ». Ce n'est pas un hasard. La CSN est en effet l'un des lieux privilégiés où se retrouvent des femmes et des hommes de conviction pour qui la justice sociale et les libertés sont des préoccupations de tous les instants.

La CSN, c'est aussi une organisation capable d'établir les rapports de force indispensables quand il s'agit d'aller chercher de nouveaux gains. Qu'il soit question de salaires, de conditions de travail dangereuses, de discriminations, de luttes pour le respect, notre centrale sait organiser la mobilisation, mettre en commun tant les ressources humaines que financières et donner un sens réel au mot solidarité.

UNE COMMOTION ÉCONOMIQUE

Le monde a connu de profonds changements depuis notre congrès de 2021; le premier — et, espérons-le, le dernier — que nous avons traversé en mode virtuel.

Nous étions alors plongés en pleine pandémie. L'écllosion de la COVID-19 a complètement bouleversé le Québec alors que près de 1,5 million de Québécoises et de Québécois furent infectés, provoquant 20 000 décès. Ces circonstances tragiques et particulières ont entraîné des perturbations majeures dans les milieux de travail de nos membres : mesures sanitaires obligatoires, port de masques, imposition du télétravail pour certains et nombreuses autres contraintes. On aura compris que dans de pareilles conditions, la négociation de conventions collectives s'est révélée ardue dans tous les secteurs.

Pourtant, avec la fin de la pandémie, nous avons assisté à un changement important dans le rapport de force. Ce sont désormais les travailleuses et les travailleurs qui ont le gros bout du bâton ! Même aux États-Unis, le *New York Times* a estimé que « l'activité syndicale semble [...] avoir retrouvé un niveau jamais atteint depuis les années 80 ».

Voici quelques chiffres qui sont révélateurs d'une situation syndicale qui s'est radicalement transformée.

En 2019, l'année avant la pandémie, le Québec avait enregistré 62 arrêts de travail ayant occasionné plus de 260 000 jours de travail perdus. En 2020, la province a connu seulement 28 conflits touchant près de 150 000 travailleuses et travailleurs. Après la pandémie, de janvier à octobre 2023, pas moins de 100 conflits de travail ont été déclenchés. Ces données n'incluent pas les grèves des 565 500 travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic en novembre et en décembre derniers. D'ailleurs, 40 de ces conflits touchaient des syndicats affiliés à la CSN (soit 40 % des conflits de travail au Québec), preuve de la combativité de nos syndicats et de nos membres!

L'inflation qui s'est installée au Canada et au Québec a rendu nécessaire comme jamais le combat syndical. Après avoir vu leur pouvoir d'achat se réduire de mois en mois, les travailleuses et les travailleurs ont pris les choses en main et ont décidé de se battre. Plusieurs de nos syndicats ont enregistré des gains spectaculaires sur le plan des salaires.

L'inflation, les décisions de la Banque du Canada et la hausse des taux hypothécaires ont conduit des milliers de familles dans une situation économique extrêmement précaire, forçant de plus en plus de salarié-es à devoir compter sur les comptoirs alimentaires pour subvenir à leurs besoins de base.

Nous reviendrons plus loin sur des conflits comme ceux, par exemple, du dernier Front commun intersyndical, la grève dans les quatre casinos québécois, celle des travailleuses et des travailleurs de Transco et le long conflit des membres du Syndicat des employé-es de bureau du cimetière Notre-Dame-des-Neiges – CSN pour illustrer les gains syndicaux des dernières années.

La pénurie de main-d'œuvre constatée dans tous les secteurs d'activité a, elle aussi, contribué à donner à nos membres et à leurs syndicats des arguments supplémentaires pour obtenir de meilleures conditions de travail. Les employeurs, en effet, n'ont plus à leur disposition l'arme du chantage qui les a si bien servis pendant si longtemps : si vous n'êtes pas satisfaits de vos conditions, on ne vous retient pas ! Or, la rétention des travailleuses et des travailleurs est aujourd'hui un grave problème pour les employeurs, eux qui doivent dorénavant satisfaire davantage aux exigences de leurs employé-es. Ils ne le font pas de gaieté de cœur, soyez-en assurés. Mais comme le dit le proverbe : nécessité fait loi !

Un autre facteur qui a de sérieuses conséquences sur nos vies, tant familiales que syndicales, est le télétravail. Dans la grande majorité des secteurs, l'organisation du travail a été complètement chamboulée. Un défi de taille se pose alors à nos syndicats et aux autres composantes du mouvement : comment maintenir une vie syndicale active, connectée aux membres et à leurs besoins quand les travailleuses et les travailleurs ne se retrouvent plus dans un milieu de travail, mais sont dispersés, sans contact, sur un grand territoire ? Nous avons déjà commencé à y réfléchir et cette réflexion doit absolument se poursuivre.

Il est aussi important de noter que les changements considérables des dernières années ont eu et continueront d'avoir des répercussions majeures pour les femmes. Durant la pandémie, les femmes représentaient la vaste majorité du personnel « au front ». Aussi, malgré les avancées technologiques des dernières années, ce sont souvent elles qui occupent des emplois qui ne peuvent bénéficier de la souplesse qu'offre le télétravail. Ce sont aussi elles qui ont porté majoritairement la lutte du secteur public, face à un gouvernement paternaliste qui offrait des conditions plus intéressantes aux politiciens et aux policiers, des milieux principalement masculins. Bref, la lutte des femmes est une lutte de tous les instants et la FEESP-CSN continuera d'y prendre part.

UN CLIVAGE POLITIQUE DE PLUS EN PLUS IMPORTANT

Pendant que la situation économique de plusieurs travailleuses et travailleurs s'améliore en raison d'un renversement du rapport de force, les perspectives politiques s'annoncent plus sombres.

Pensons seulement à la situation aux États-Unis, où un être aussi abject que Donald Trump, pour qui 72 millions de personnes ont quand même voté il y a quatre ans, est en passe, si la tendance se maintient, d'obtenir un deuxième mandat, malgré l'accumulation de poursuites criminelles et civiles à son égard. Une telle chose aurait, n'en doutons pas, des effets directs sur nous, ici, au Québec. Les barrières tarifaires, les droits des femmes et ceux de la communauté LGBT+, pour ne nommer que ces éléments, seraient rapidement mis à mal sous une telle présidence.

Sur la scène canadienne, le Parti conservateur de Pierre Poilievre continue de caracoler largement dans les sondages, devant le Parti libéral. Heureusement, il semble que le Québec résiste encore à ces sirènes populistes qui se présentent sous le thème du « gros bon sens ». Un sondage de la firme Angus Reid, paru fin mars, le démontre clairement. Alors que 75 % des électeurs conservateurs disent vouloir abolir la taxe carbone, seulement 9 % des électeurs du Bloc québécois le souhaitent. Il se trouve même 42 % de ces électeurs qui voudraient qu'elle soit resserrée. On le voit, l'environnement, de même que le droit des femmes à disposer de leur corps ainsi que plusieurs autres questions sociales, seront en danger advenant l'élection de Parti conservateur, qui flirte souvent avec des idées d'extrême droite, voire qui s'y colle même parfois directement. Cela dit, nous ne devons pas sous-estimer le pouvoir d'attraction de ce parti et sa capacité à attirer des candidatures importantes, telles que celle d'Éric Lefebvre qui a quitté la prestigieuse fonction de whip en chef du gouvernement caquiste pour aller rejoindre les rangs des conservateurs fédéraux.

D'un autre côté, on trouve le gouvernement libéral de Justin Trudeau, qui se fait une spécialité d'empiéter sur les compétences du Québec alors qu'il est incapable d'assumer ses responsabilités dans les domaines qui sont sous sa gouverne. On l'a vu avec la crise des passeports, les problèmes aux aéroports, les retards accumulés dans les dossiers de l'immigration. Par ailleurs, il continue d'afficher un souverain mépris face aux demandes du Québec. En santé, alors que la part du fédéral dans les dépenses était au départ de 50 %, elle n'est plus aujourd'hui que de 22 %. Le Québec n'a reçu cette année que 900 millions \$ sur les 6 milliards \$ demandés. En immigration, c'est une fin de non-recevoir qui accueille les demandes du Québec, avec les conséquences vérifiées sur l'offre de logements, le système de santé et les politiques sociales.

Pour ce qui est du Nouveau Parti démocratique (NPD), si l'alliance avec les libéraux permet de ralentir l'ascension au pouvoir des conservateurs, elle ne contribue pas à modérer les ferveurs centralisatrices du gouvernement Trudeau. Certes, le NPD aura poussé le gouvernement à faire des pas importants avec l'assurance médicaments et les soins dentaires, des avancées majeures pour les Canadiennes et les Canadiens moins nantis, mais ses député-es brillent par leur absence et restent silencieux lorsque vient le temps d'aider Québec à récupérer les sommes de ces programmes fédéraux pour les appliquer à nos équivalents provinciaux.

Du côté de Québec, le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) est en chute libre depuis plusieurs mois, enfermé dans une vision comptable et à court terme qui ne permet pas de trouver et d'appliquer les solutions qu'exigerait la situation actuelle. Québec125, un agrégateur de sondages, alloue depuis quelques mois une dizaine de députés à la CAQ, un parti qui en a fait élire 90 il y a moins de deux ans. Pour la seule année 2023, le gouvernement de la CAQ s'est privé de 3,9 milliards \$ en réduisant les impôts alors que, lorsqu'ils sont sondés, les Québécoises et les Québécois indiquent leur préférence pour des investissements dans les réseaux de la santé et de l'éducation. Le déficit annoncé de 11 milliards \$ risque désormais de servir de prétexte à une nouvelle période d'austérité.

Pendant ce temps, le Parti québécois (PQ), sous la gouverne de Paul St-Pierre-Plamondon, a le vent dans les voiles. Misant sur le clivage grandissant entre Québec et Ottawa, ainsi que sur l'incapacité de la CAQ à livrer ses promesses de rapatriement des sommes importantes du fédéral, le jeune chef du PQ est de toutes les tribunes. Alors que la majorité des observateurs politiques étaient prêts à déclarer l'heure du décès du parti souverainiste, il semble que tout ne soit pas joué et que la CAQ ait un nouvel adversaire sur l'échiquier politique à court et à moyen terme. S'il aspire au pouvoir, le parti devra cependant faire ses preuves en exposant clairement ce qu'il compte faire des enjeux comme la santé, l'éducation, l'environnement et tous les autres dossiers relevant de Québec, car la souveraineté ne peut être le seul cheval de bataille d'un parti qui aspire à gouverner.

Finalement, les observateurs politiques diront que Québec solidaire (QS) et le Parti libéral du Québec stagnent. Si mathématiquement cette analyse est avérée, la situation entre les deux partis ne peut être comparée. Le parti libéral du Québec (PLQ) est au point mort : ses membres sont sans direction et n'envisagent pas d'en nommer un avant 2025. Leurs appuis sont à un bas historique et le parti n'a aucun message et aucun plan à court ou à moyen terme. Le PLQ est médiatiquement absent de la scène politique au Québec. Évidemment, comme nous le montre si bien le PQ, rien n'est joué pour les vieux partis qui peuvent toujours renaître de leurs cendres. Mais l'horizon est présentement bien sombre pour le PLQ.

La situation est bien différente du côté de Québec solidaire : année après année, le parti concentre ses efforts là où les résultats sont les plus payants. Cette approche entraîne une progression plus lente, ce qui concorde aussi avec les propositions plus progressistes et souvent radicalement opposées à ce que font les autres partis. Ces positions différentes demandent un travail d'explication et d'argumentation plus important que les positions politiques « confortables » des autres partis, ce qui est plus difficile et plus long, d'où la progression plus lente. Cela dit, le parti a fait ses preuves et est maintenant bien ancré dans le paysage politique québécois, offrant souvent aux Québécoises et aux Québécois d'être la seule voie réellement progressiste à l'Assemblée nationale. Cependant, le parti devra se sortir de la crise qui le touche alors que deux têtes d'affiche de QS, Catherine Dorion, ex-députée, et Émilise Lessard-Therrien, ex-co-porte-parole, ont claqué la porte en pointant du doigt une gestion paternaliste du parti par le co-porte-parole masculin Gabriel Nadeau-Dubois. Deux visions semblent s'entrechoquer au sein de la base militante qui devra régler ses enjeux avant de pouvoir espérer continuer de faire des gains.

Des élections se tiendront au Québec et au Canada d'ici à juin 2027 et ce qui en résultera risque d'avoir de dangereuses conséquences, tant sur nos membres que sur l'ensemble de la société. Pendant que, depuis plusieurs mois, la CAQ est en chute libre dans les sondages, c'est le Parti québécois qui est en montée et le Parti conservateur d'Éric Duhaime trouve encore trop d'adeptes. Au fédéral, l'avance impressionnante des conservateurs de Pierre Poilievre n'a rien de rassurant pour quiconque aspire à une société de progrès. La CSN devra intervenir publiquement chaque fois que nos droits en tant que travailleuses et travailleurs seront mis en danger.

LA CAQ : AUTORITAIRE ET POURFENDEUSE DES SERVICES PUBLICS

Du haut de sa majorité de 90 députés à l'Assemblée nationale, la CAQ a développé durant la pandémie de COVID-19 un goût pour la gouvernance par décrets qui ne tient pas compte des partis d'opposition. Le projet de loi n° 57 — *Loi visant à protéger les élus et à favoriser l'exercice sans entraves de leurs fonctions* — actuellement sur la table remet en question la possibilité de manifester et d'exercer notre rapport de force envers les élu-es sous le prétexte de les protéger du harcèlement et de la violence. Si l'intention est louable, il y a toutefois une marge entre s'exprimer dans un conseil municipal et le harcèlement. Il y a un risque de dérapage pour la démocratie et la liberté d'expression.

Les déclarations intempestives du premier ministre François Legault dans les mois qui ont précédé l'entente avec le Front commun ont jeté de l'huile sur le feu, tout en retardant indûment la conclusion de la négociation. Ce gouvernement semble complètement déconnecté du réel, lui qui ressuscite ce troisième lien après l'avoir enterré, qui fait voter une hausse salariale de 30 % applicable immédiatement aux députés, qui offre 7 millions \$ à une équipe de hockey de Los Angeles pour venir à Québec alors qu'elle va dans d'autres villes gratuitement, qui met des milliards de dollars dans un projet de batteries qui, selon plusieurs analystes, seront peut-être devenues obsolètes quand elles arriveront sur le marché.

Dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, le gouvernement Legault a fait adopter deux lois, la loi 23 et la loi 15, cette dernière votée sous le bâillon, sous le fallacieux prétexte d'une illusoire décentralisation. En vérité, c'est de centralisation accrue qu'il faut parler. C'est un organisme autonome, Santé Québec, qui va prendre en charge le fonctionnement de cet immense ministère qu'on qualifie souvent de « mammoth ». Le ministre Dubé a déclaré à maintes reprises qu'il voulait voir cet organisme dirigé par des « top guns du privé », ce qui, de prime abord, n'est rien pour nous rassurer, à voir comment cela fonctionne trop souvent dans les entreprises. C'est d'ailleurs Geneviève Biron, qui a été à la tête de Biron Groupe Santé (BGS), qui a été nommée pour diriger Santé Québec. Cette nomination inquiète plusieurs observateurs qui auraient préféré que la personne choisie ait une expérience reconnue dans le secteur public. Quant à la deuxième réforme du secteur de l'éducation en trois ans, plusieurs porte-parole du milieu s'en sont inquiétés. « Il me semble que c'est un gros pouvoir entre les mains d'une seule personne. On ne devrait pas laisser ça arriver au Québec », a soutenu par exemple le président de la Fédération des comités de parents du Québec.

DES ENJEUX QUI NOUS CONCERNENT

De nombreux enjeux continueront de toucher nos membres ces prochaines années. En transport en commun, comme partout ailleurs dans les services publics, la question du financement sera centrale. Nous devons nous poser de sérieuses questions comme société si nous souhaitons réellement réduire notre empreinte écologique, car l'un des moyens les plus efficaces pour y parvenir reste le transport en commun. Ce secteur sera également marqué par des changements technologiques importants alors que nous sommes à l'aube d'une vaste électrification de nos transports et d'une montée importante de l'intelligence artificielle, qui change notamment notre rapport à nos déplacements. La question de la formation de la main-d'œuvre dans ce secteur sera donc d'actualité.

Du côté des municipalités, on pense bien sûr aux enjeux environnementaux avec des changements climatiques de plus en plus importants qui affectent non seulement la vie des Québécoises et des Québécois, mais aussi le travail des employé-es municipaux qui doivent faire face à des situations inédites comme des événements météorologiques imprévisibles à des endroits qui n'étaient auparavant pas troublés par de tels phénomènes. Il y aura aussi toute la question du financement, alors que Québec ne cesse d'augmenter les responsabilités des municipalités sans faire suivre les enveloppes en conséquence, sans oublier l'épineuse question du logement, qui affecte directement les villes pendant qu'Ottawa et Québec se renvoient la balle pour éviter d'attaquer le problème de front.

Nous avons aussi survolé brièvement la question de la centralisation en éducation, mais nous n'avons pas abordé le vaste dossier de la vétusté des infrastructures. N'ayons pas peur des mots : une partie du parc immobilier de nos écoles et de nos cégeps tombe en ruine. Alors que nous faisons maintenant face à des canicules aussi tôt qu'en mai, le personnel des écoles doit se battre avec les directions d'école et les centres de services et les commissions scolaires pour installer des climatiseurs dans les classes. La plupart du temps, on envoie simplement la consigne au personnel d'ouvrir les fenêtres et de boire de l'eau. Et ce n'est là qu'une des nombreuses conséquences : on ne compte plus les gymnases vétustes, les systèmes d'abreuvoir « qu'il faut laisser couler une minute en début de journée avant de boire l'eau » ou les classes installées dans des conteneurs adaptés, faute d'avoir prévu suffisamment d'espace dans les écoles. Comment voulez-vous que les membres de la FEESP-CSN dans les secteurs scolaire et collégial fassent leur travail dans de telles conditions ?

Plus largement, nous devons suivre attentivement les changements législatifs, comme les attaques au régime de santé et sécurité, les changements concernant le harcèlement, les nombreuses demandes de reculs sur les régimes de retraite, etc. Aucun recul ne pourra être acceptable sur ces questions. Il en va de nos conditions élémentaires de travail, mais aussi des conditions d'avancement de la société québécoise.

AVEC FORCE ET CONVICTION

Si le portrait que nous traçons dans nos courtes analyses de la société est souvent sombre, c'est que nous sommes d'abord et avant tout des militantes et des militants guidés par des valeurs phares et de grandes convictions. Nous aspirons à une société plus juste, équitable, saine, féministe, inclusive et solidaire. Nous ne baissons jamais les bras. Nous faisons sans cesse de grandes avancées : pensons seulement à l'obtention d'une clause visant à protéger les membres de l'inflation sur les dernières années de la convention collective du secteur public. La plupart des commentateurs n'y croyaient tout simplement pas en début de négociation. Certes, la clause n'est que pour la durée de la convention, mais c'est une brèche importante pour entamer des changements majeurs dans la façon de penser les demandes salariales dans le futur, dans le public comme dans le privé.

Or, comme personnes de conviction, lorsque nous réglons un problème, lorsque nous faisons un pas en avant, nous ne nous arrêtons pas. Nous identifions immédiatement le prochain obstacle qui se dresse sur notre route et nous nous y attaquons. Voilà pourquoi nous parlons plus souvent des problèmes que de ce qui fonctionne bien : la FEESP-CSN fait partie d'un mouvement qui veut faire des avancées et qui ne peut se résoudre à se satisfaire du statu quo.

Nous nous mobilisons, nous réclamons, nous dénonçons : nous agissons avec force, parce que c'est ce que nous pouvons faire, ensemble, réunis et organisés. Nous pouvons unir nos forces et faire toujours mieux pour les emplois et le Québec de demain.

Camarades, ne cessons jamais d'être à l'image de la fédération qui nous unit : agissons avec force et conviction !

Solidarité !



AVEC FORCE
ET CONVICTION

RAPPORT DU PRÉSIDENT

BENOÎT MALENFANT

Notre camarade Nathalie Arguin, qui présidait notre fédération, a été élue secrétaire générale de la CSN en septembre 2021. C'est à l'occasion d'un conseil fédéral spécial tenu virtuellement en octobre de la même année que j'ai été élu à la présidence.

J'ai dû m'absenter pour cause de maladie durant plusieurs mois en 2023 et au début de l'année 2024. Les autres membres du comité exécutif ont pris la relève et je les en remercie. Ils ont pu compter sur le soutien des membres du bureau fédéral et de l'équipe de salarié-es pour que la fédération continue d'appuyer ses syndicats.

J'en profite d'ailleurs pour souligner le privilège que nous avons au Québec de pouvoir compter sur des lois, des conventions collectives et des services publics qui nous appuient lorsque nous sommes touchés par la maladie. Même s'il reste du chemin à faire à bien des égards, nous n'en serions pas là aujourd'hui sans les nombreuses luttes syndicales auxquelles la CSN et la FEESP-CSN ont notamment pris part.

TRAVAIL DE REPRÉSENTATION DE L'EXÉCUTIF

Avant de me lancer dans le rapport de la présidence, je souhaite m'attarder au travail collectif accompli tout au long du mandat par l'ensemble des membres de l'exécutif. Au courant des trois dernières années, nous avons ainsi représenté la fédération dans les médias, sur les nombreuses lignes de piquetage, mais aussi lors de divers événements organisés par les syndicats, les secteurs ou des collaborateurs externes. Nous étions des festivités des 50^{es} anniversaires des Secteurs soutien scolaire et soutien cégeps qui se sont ajoutés aux activités entourant le 75^e anniversaire de la FEESP-CSN. Plusieurs syndicats, trop nombreux pour être nommés, ont aussi fêté leur anniversaire de fondation, le règlement d'une convention collective ou ont organisé des activités familiales ou syndicales annuelles ou ponctuelles où nous avons eu le plaisir d'être invités. On ne peut pas être partout tout le temps, mais c'est un plaisir de voir toute cette vie syndicale en action.

COORDINATION DES TRAVAUX DU COMITÉ EXÉCUTIF

Une partie importante de mon rôle à la présidence est de veiller à ce que la fédération se dirige là où le souhaitait le dernier congrès. J'ai veillé au suivi et à la cohérence des nombreux dossiers pilotés par les membres du comité exécutif et par les coordonnateurs.

Fort de mon expérience comme militant et comme conseiller syndical, habitué à m'impliquer lorsque je sens que mon aide est importante et dévoué à l'équipe et à l'exécutif, j'ai également parfois appuyé directement les membres de l'exécutif dans certains dossiers.

NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

Près de la moitié des membres de la fédération étant touchés par la négociation du secteur public, il revient à la présidence d'assumer le rôle de la présidence du conseil du secteur public FEESP-CSN. Les deux dernières rondes de négociation s'étant littéralement chevauchées, j'ai immédiatement pris le relais de ma camarade Stéphanie Gratton, qui terminait la négociation 2020-2023. Ce fut une période intense pour les représentantes et représentants de nos syndicats au comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP). Une grande consultation populaire et une préparation rigoureuse ont permis de développer un projet de négociation CSN solide et représentatif. Les Secteurs soutien scolaire et soutien cégeps ont aussi préparé leurs revendications dans ce tourbillon de fin et de début de ronde de négociation. À la table centrale, il était clair pour la FEESP-CSN que le salaire était un aspect important à cause de la nature des emplois de soutien, où l'on ne retrouve pas les plus hauts salarié-es du secteur public, auquel s'est ajouté le contexte économique inflationniste. Pour faire face à ces défis, un front commun a été formé avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) pour augmenter notre rapport de force. Ensuite, Frédéric Brun, 2^e vice-président de la FEESP-CSN, a pris la relève en mon absence, soit jusqu'à l'obtention d'une entente de principe et l'adoption de cette entente par nos assemblées générales syndicales.

ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

À la suite de nombreux échanges entre la fédération, la CSN, les syndicats de la FEESP-CSN et le CCSPP, il a été convenu que les organismes gouvernementaux ne négocieraient pas avec le secteur public CSN pour la ronde 2023. Ainsi, ces syndicats ont pu exercer leur rapport de force selon le momentum de leur organisation respective, sans avoir à subir la pression du rythme de la négociation du reste du secteur public.

Cependant, nous restions d'avis qu'il y a un réel besoin de coordination de la négociation pour plusieurs organismes gouvernementaux. Cette position était d'ailleurs partagée par d'autres fédérations de la CSN, notamment la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN), la Fédération des professionnelles (FP-CSN), la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

Nous avons donc créé un forum de réflexion sur la coordination des négociations dans les organismes gouvernementaux, forum auquel j'ai participé. Lors de cette rencontre, les syndicats et les personnes conseillères des fédérations étaient invités à prendre part aux échanges.

Nous avons abouti avec la mise en place d'un projet pilote pour la ronde actuelle qui permet, entre autres, de développer des outils communs de mobilisation. Une deuxième rencontre du forum a eu lieu en mars dernier. Comme il s'agit d'un tout nouveau projet, nous devons assurer un suivi au courant du prochain mandat pour en faire une évaluation plus approfondie.

RÉUNIONS DU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA CSN ET DES PRÉSIDENTES D'ORGANISATIONS AFFILIÉES

La fédération a participé à plusieurs rencontres instaurées dans le cadre d'un exercice de réflexion sur la CSN et ses organisations affiliées. Ainsi, le comité exécutif de la CSN désire prendre le pouls des organisations affiliées sur différents sujets et laisser la place aux discussions larges de vision et d'orientation, tout en créant des liens entre les dirigeants. Par exemple, il a notamment été question des dédoublements de services, de comités ou de formations dans les conseils centraux, les fédérations et à la CSN, ou encore du manque de formation pour les élu-es du mouvement et des conséquences qui en découlent. Ces enjeux méritent plus de réflexions afin d'améliorer notre fonctionnement et notre cohésion comme mouvement CSN.

COMITÉ D'ORIENTATION DE LA CSN

La FEESP-CSN a participé à une rencontre portant sur certaines orientations administratives de la CSN. Le comité ne s'est pas réuni davantage.

COMITÉ CONFÉDÉRAL DES RESSOURCES HUMAINES (CCRH)

Avec Simon Mathieu Malenfant, vice-président-trésorier, j'ai participé à plusieurs rencontres administratives sur les éléments de gestion des ressources humaines à la CSN. Lors de ces réunions régulières, les enjeux suivants sont traités : dotation, application de la convention collective des salarié-es, politiques internes, déploiement de logiciels et autres sujets de cet ordre.

COMITÉ DE COORDINATION GÉNÉRALE DES NÉGOCIATIONS (CCGN) ET COMITÉ INTERSECTORIEL DU SECTEUR PRIVÉ (CISP)

La FEESP-CSN a participé aux rencontres coordonnées par la confédération entre les fédérations sur les enjeux de négociations à la CSN (CCGN) de même que sur des enjeux plus spécifiques aux syndicats du secteur privé (CISP).

Ce travail nous a permis d'identifier trois priorités :

- Atteindre, par notre travail de négociation, l'objectif de la campagne du 18 \$/h (devenu 20 \$/h récemment) dans nos syndicats ;
- Remettre l'enjeu de la santé-sécurité au travail au cœur des négociations ;
- Faire des efforts pour déjudiciariser les relations de travail.

Pour parvenir à faire progresser ces trois priorités, nous avons mis en avant le développement d'outils utiles pour les personnes négociatrices. Par exemple, nous avons identifié les syndicats qui n'ont pas un salaire supérieur à la cible de 20 \$/h afin d'en faire des priorités de négociations. Avec les syndicats, nous avons déterminé les enjeux de santé et de sécurité qui pourraient être intégrés dans les revendications avant une négociation. Des processus de médiation ou de médiation arbitrale ont aussi été développés pour améliorer l'efficacité dans le traitement des litiges.

Nous avons aussi été nombreuses et nombreux à participer activement au colloque Gérard-Picard de 2023 qui portait sur la question du rapport de force des syndicats, son évaluation et son utilisation. Ce colloque est un événement important pour la réflexion collective sur la négociation de nos conventions collectives, principal mandat des fédérations.

TÉLÉTRAVAIL

Si le télétravail devenait tranquillement une réalité avant le déclenchement de la pandémie, la situation de crise en a grandement accéléré son déploiement dans de nombreux milieux. Soyons honnêtes, ces changements technologiques majeurs nous ont un peu pris au dépourvu et n'étaient pas sans conséquences sur le monde du travail, notamment sur nos conventions collectives. Nous devons donc agir.

Voilà pourquoi nous avons voulu outiller les syndicats et les personnes conseillères syndicales sur la question du télétravail.

Nous avons interpellé Tania Saba, professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, afin qu'elle nous fasse une présentation, lors du conseil fédéral de 2022, sur les résultats d'une étude sur le télétravail, ses impacts sur le travail et des pistes de réflexion pour l'avenir.

Nous avons également invité Mélanie Laroche, professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, à présenter à l'équipe de la FEESP-CSN les enjeux de négociation sur le télétravail. Des réflexions ont été faites sur ce nouveau contexte qui affecte les relations et l'organisation du travail, la surveillance, la conciliation travail-famille ainsi que la vie syndicale en général. Les conventions collectives doivent s'adapter.

COMMUNICATIONS

Nous avons établi un plan de communication auquel ont contribué les coordonnateurs de la fédération, la personne conseillère en communication de la FEESP-CSN (successivement : Jason Brochu-Valcourt, Katerine Desgroseilliers et Jean Grégoire), l'équipe, le bureau fédéral et le comité exécutif de la FEESP-CSN, les membres du Service des communications de la CSN et les syndicats.

Ce plan permet notamment de détailler où nous souhaitons nous diriger et ce que nous souhaitons faire avec les réseaux sociaux, à déterminer les travaux à réaliser en lien avec l'image de la fédération, des secteurs et des comités, à mettre en place et à déployer une campagne de valorisation des syndicats membres de la FEESP-CSN, à outiller les syndicats par une formation sur la prise de parole avec les médias et à offrir un appui ponctuel au Service des communications.

COMITÉ *AD HOC* LGBT+

La présidence accompagne le comité *ad hoc* LGBT+ de la fédération, composé de Gabrielle Messier, maintenant conseillère syndicale, de Roméo Pilon, de Corine Gagnon-Tremblay et d'Élyse Grenier, conseillère syndicale en appui. Ce comité a pour mandat de sensibiliser et d'informer les syndicats de la FEESP-CSN sur les multiples enjeux LGBT+ en collaboration avec le comité confédéral LGBT+.

Nous souhaitons mentionner, entre autres, les activités suivantes organisées au cours du mandat qui se termine :

- La tenue de kiosques au conseil fédéral et au congrès de la FEESP-CSN avec le comité confédéral de la CSN ;
- Le déploiement d'outils et la contribution à la visibilité pour le 17 mai, Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie ;
- L'envoi d'affiches FEESP-CSN « Pour un milieu inclusif » à tous les syndicats de la fédération.

Si la société québécoise évolue mieux qu'ailleurs en Amérique du Nord concernant les droits des personnes issues de la communauté LGBT+ et sur les questions d'identité de genre, il n'en reste pas moins que beaucoup reste à faire, particulièrement dans les milieux de travail, où nous pouvons avoir un impact important comme acteur syndical et comme allié-es.

AUTRES RESPONSABILITÉS DE LA PRÉSIDENTE

La présidence siège également à plusieurs comités, bureaux et groupes de travail pour y assurer un suivi continu. On pense notamment à une représentation régulière de la FEESP-CSN au bureau confédéral et au conseil confédéral de la CSN. Nous suivons de près les travaux du comité confédéral sur les relations interculturelles, ce qui nous a permis de faire quelques belles publications sur les réseaux sociaux et par l'entremise de nos courriels aux syndicats.

EN CONCLUSION

Pour conclure, j'aimerais souligner le travail exceptionnel des membres du comité exécutif et des deux coordonnateurs. Je veux aussi remercier les membres du bureau fédéral et les syndicats qui m'ont fait confiance ces dernières années. J'ai eu le plaisir de vivre un mandat entouré de personnes de conviction, qui sont prêtes à se lever et à se battre contre les injustices, qui militent avec force.

Enfin, sur une note plus personnelle, je dois vous dire à quel point j'ai été honoré d'assurer la présidence d'une si belle fédération. Sa diversité, sa solidarité et sa combativité en font une organisation riche en vie syndicale. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer à différents niveaux pour améliorer les conditions de travail des membres de nos syndicats. Bien que difficile, la responsabilité de la représentation syndicale est stimulante et valorisante, mais peut rapidement prendre toute la place dans notre vie. Après une année de dures leçons sur cette question, j'en profite pour vous dire de penser aussi à vous malgré le feu roulant syndical dans votre vie. Nous sommes importants, vous êtes importants, et ensemble, prenons le temps de trouver un équilibre sain de corps et d'esprit.



AVEC FORCE
ET CONVICTION

RAPPORT DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

LINDA TAVOLARO

Le rôle de secrétaire générale de la FEESP-CSN représentait un nouveau défi pour moi. Un défi que j'ai relevé avec sérieux et fierté.

En tant que secrétaire générale, une grande partie de mes responsabilités consiste à assurer le bon fonctionnement de la fédération. J'organise notamment les rencontres du bureau fédéral (qui se réunit au moins cinq fois par année), du conseil fédéral et du congrès triennal de la FEESP-CSN. J'organise également les réunions du comité exécutif qui ont lieu chaque semaine.

Au cours du dernier mandat, nous avons aussi tenu deux conseils fédéraux spéciaux : le premier pour l'élection de la présidence et le second pour entériner la convention collective des salarié-es de la fédération.

En plus de la planification des rencontres, je suis responsable de la gestion et de l'approbation de la correspondance externe et des envois publics au nom de la fédération. J'ai aussi à ma charge le dossier très important de la syndicalisation, soit tout ce qui entoure les affiliations, les affectations aux secteurs, etc.

De plus, je joue un rôle politique au sein du groupe de travail sur les réalités autochtones de la CSN. Je suis aussi responsable politique du Multisectoriel et du dossier de l'équité salariale pour le secteur public.

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

MAINTIEN 2010

À l'été 2021, soit plus de 10 ans après l'année de référence, les organisations syndicales, dont la FEESP-CSN, ont finalement pu en arriver à une entente avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). À la fédération, cette entente a permis de régler la question du maintien de l'équité avec trois catégories d'emploi, soit les secrétaires d'école ou de centre, les techniciennes en service de garde et les techniciennes en administration (scolaire et collégial).

ARRIMAGE ENTRE LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) ET LES ENTENTES DU MAINTIEN 2010

La fédération a constaté que plusieurs des personnes ayant bénéficié du RQAP durant la période couverte par les règlements du maintien de l'équité n'ont pas touché

d'ajustements salariaux rétroactifs de leurs prestations. En effet, il semble que la position administrative adoptée par le RQAP est de refuser de réviser les montants versés aux bénéficiaires lorsque les dossiers sont inactifs.

Cette approche du RQAP nous paraît potentiellement discriminatoire, puisque les ajustements salariaux qui sont versés aujourd'hui émanent de règlements de plaintes pour discrimination salariale fondée sur le sexe.

À notre avis, une personne qui a reçu des prestations du RQAP et qui a vu récemment son salaire être modifié rétroactivement en raison de l'équité salariale devrait avoir le droit d'obtenir un nouveau calcul des prestations versées.

La CSN a fait des représentations politiques auprès du RQAP et du ministère du Travail et de celui de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin que le RQAP accepte de réviser les montants des prestations versées lorsque les dossiers sont inactifs.

Un info-maintien a été acheminé aux syndicats des Secteurs soutien scolaire et soutien cégeps en leur demandant de transmettre les informations à leurs membres, incluant une procédure détaillée ainsi que toute la documentation nécessaire afin de contester cette inégalité.

La FEESP-CSN a actuellement trois dossiers actifs et nous sommes en attente des dates d'audience par le Tribunal administratif du Québec.

MAINTIEN 2015

Les travaux sur le maintien de l'équité de 2015 comprennent l'évaluation des modifications aux plans de classification, l'évaluation des questionnaires sur les catégories d'emploi enquêtées, l'évaluation des potentiels événements pouvant avoir un impact sur l'évaluation du rangement (par exemple l'évolution qualitative des tâches, la nouvelle diplomation ou le nouveau permis d'exercice exigé, les changements organisationnels majeurs, etc.), l'évaluation des impacts des modifications sur les sous-facteurs, la mise en commun avec les autres fédérations et centrales syndicales concernées et la finalisation des argumentaires pour présentation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

En juin 2023, la CNESST a contacté la FEESP-CSN afin de nous demander la transmission de nos prétentions concernant l'évaluation du maintien de 2015 pour le programme d'équité salariale du secteur parapublic.

Les prétentions syndicales pour certaines catégories d'emploi concernées par des plaintes visant le maintien de l'équité salariale 2015 ont été envoyées par la FEESP-CSN le 1^{er} décembre 2023 et d'autres ont suivi en mars 2024.

MAINTIEN 2020

Les travaux sur le maintien de l'équité 2020 comprennent la tenue d'un sondage en ligne effectué auprès des membres en décembre 2021 et janvier 2022, l'évaluation des modifications aux plans de classification et l'évaluation des potentiels événements pouvant avoir un impact sur l'évaluation du rangement.

Nous avons fait des représentations politiques auprès de la CNESST et du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour que l'affichage du maintien 2020 se réalise. Rappelons-nous que cet affichage devait se dérouler initialement le 20 décembre 2020.

En effet, à la suite des demandes de report du SCT, puis des décisions rendues par la CNESST, l'évaluation a d'abord été retardée au 30 juin 2021, puis à nouveau au 20 décembre 2022.

Devant les retards répétés, la CSN ainsi que de nombreuses autres organisations syndicales ont effectué de nouvelles démarches de représentations auprès du Conseil du trésor et de la CNESST afin que l'affichage ait lieu rapidement et pour que le dossier avance diligemment.

C'est finalement le 20 décembre 2023 que le Secrétariat du Conseil du trésor a procédé à l'affichage du maintien 2020. La FEESP-CSN a répondu globalement à l'affichage en se concentrant essentiellement sur deux éléments. D'une part, nous avons émis des questionnements et des observations quant au fait qu'aucun événement ne génère d'ajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. D'autre part, nous avons soulevé que des plaintes déposées en 2015 ne sont toujours pas résolues.

COMITÉ FEESP-CSN SUR LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le comité de la FEESP-CSN sur le maintien de l'équité salariale, composé de Jacinthe Leduc, Stéphanie Binette, Carla Carpio et Marlène Tourville, remplacée l'année dernière par Debra Ann Bailey, s'est réuni à plusieurs reprises au cours des dernières années afin de finaliser les travaux et commencer l'argumentaire pour 2015. Le comité a progressé de manière assez significative et est sur la bonne voie pour mener ses travaux à terme pour le maintien 2015. Le comité travaillera plus en profondeur sur le maintien 2020 au cours des prochains mois. Nous sommes reconnaissants de leur travail acharné.

COMITÉ DES JURIDICTIONS DE LA CSN

Lors du congrès 2023 de la CSN, j'ai été nommée membre du comité des juridictions, qui a pour mandat de discuter des questions reliées à la juridiction d'affiliation des nouveaux syndicats à une fédération (lorsqu'un syndicat joint la CSN, il est attiré à une fédération). Au moment d'écrire ces lignes, le comité n'avait pas encore eu de rencontre concernant des enjeux de juridictions.

COMITÉ DU 75^E ANNIVERSAIRE DE LA FEESP-CSN

À l'automne 2021, la FEESP-CSN a formé un comité qui a travaillé d'arrache-pied afin de s'assurer que le 75^e anniversaire de la fédération soit un succès. Plusieurs élu-es des mandats passés ont aussi contribué aux travaux de ce comité, soit Ginette Guérin, Denis Marcoux, Yvon Godin, Marjolaine Côté, Nathalie Arguin, Louis De Garie. Richard Fortin, ancien salarié, s'est aussi joint au comité. Jean-Philippe Dionne et Isabelle Bédard, salarié-es de l'équipe de la FEESP-CSN depuis de nombreuses années, y ont également participé.

Ce comité était formé de la secrétaire générale, de Jason Brochu-Valcourt, alors conseiller en communication de la fédération, de Martine Moreau, présidente du Secteur soutien cégeps, et de Stéphanie Fournier, collaboratrice.

Le comité du 75^e anniversaire a travaillé rapidement à l'élaboration d'un plan et d'une campagne sectorielle afin que cet important événement soit dignement célébré, non seulement pendant le conseil fédéral, mais aussi tout au long des mois qui le précèdent et qui le suivent. Nous jugeons essentiel de célébrer publiquement la FEESP-CSN en retraçant notamment les luttes, les acteurs et les événements les plus significatifs de son histoire.

Nous avons développé un visuel ainsi qu'une signature graphique pour nos 75 ans. De plus, nous avons profité du 75^e anniversaire de la fédération pour moderniser les logos des secteurs et des comités de la FEESP-CSN. Nous avons lancé, en amont du conseil fédéral, une campagne sur les médias sociaux visant à mettre en lumière les faits saillants propres à chacun des secteurs et des comités de la fédération au cours des 25 dernières années. Nous avons aussi réalisé des capsules vidéo de témoignages thématiques avec d'anciennes dirigeantes et d'anciens dirigeants du comité exécutif de la FEESP-CSN.

De plus, nous avons lancé une campagne de visibilité dans les médias régionaux de la Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i) ainsi que sur le site Web de la *Gazette*, en plus de la production d'un cahier spécial soulignant le 75^e de la FEESP-CSN dans le journal *Le Devoir*.

En tant que secrétaire générale, j'ai présenté aux délégué-es, lors du conseil fédéral de mai 2022 tenu à Rivière-du-Loup, le fil du temps de la riche histoire de la FEESP-CSN, de sa naissance à 2022.

L'histoire du syndicalisme est d'abord celle des travailleuses et des travailleurs qui luttent pour le respect de leur dignité au travail et l'obtention de conditions de travail justes et équitables. Mais ce n'est pas tout, les syndicats luttent pour obtenir des services publics de qualité et accessibles pour l'ensemble de la population du Québec.

La diversité du membership à la FEESP-CSN est une caractéristique bien connue de notre fédération. Cependant, que ce soit les employé-es des services publics dans le secteur municipal, dans le transport scolaire, au soutien scolaire, dans les cégeps ou au sein des services du secteur privé, que ce soit de petits ou de gros syndicats, qu'ils proviennent de Montréal ou des régions, nous sommes toutes et tous unis, nous sommes forts et ensemble, notre solidarité primera sur tout! Celles et ceux qui ont bâti les syndicats dans les services publics nous ont démontré, au fil de cette histoire foisonnante, que la détermination et la solidarité permettent en tout temps de surmonter les obstacles, même ceux qui paraissent infranchissables.

VISITE DU KRGEU (KATIVIK REGIONAL GOVERNMENT EMPLOYEES UNION) À KUUJJUAQ

Du 12 au 14 décembre 2023, je suis allée à l'assemblée générale du Kativik Regional Government Employees Union à Kuujuaq. Chantal Ide, du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), ainsi qu'Alexandra LaPerrière, conseillère syndicale FEESP-CSN attirée à ce syndicat, m'ont accompagnée lors de ce voyage. Nous en avons profité pour appuyer le syndicat, Chantal Ide agissant à titre de présidente d'élection et moi-même agissant à titre de secrétaire d'élection. Ce syndicat n'avait pas été visité par les élu-es de la FEESP-CSN depuis plusieurs années. Ce faisant, notre visite nous a permis de renforcer nos liens de solidarité avec ces membres très isolés, tout en entrant en contact avec une réalité particulière et une culture riche.

COMITÉ DE TRADUCTION

Je siége au comité de traduction de la FEESP-CSN avec Éric Dufault et Carla Carpio. Nous avons analysé la politique de traduction de la fédération et avons établi un plan de travail pour les documents qui restent à traduire.

Rappelons qu'à l'automne 2018, la FEESP-CSN a mis sur pied un comité *ad hoc* qui avait pour mandat d'élaborer une politique de traduction. Les travaux se sont déroulés rondement et la politique a été adoptée par le bureau fédéral. Elle a par la suite été intégrée au *Guide des politiques applicables*.

Nous avons constaté que bon nombre des documents que nous avons identifiés étaient périmés ou n'étaient plus valides. Dans ces cas, nous avons d'abord dû procéder à la mise à jour de la version française, puis nous avons transmis les documents à la traductrice avec laquelle nous travaillons maintenant depuis quelques années.

CONCLUSION

En guise de conclusion, je tiens à exprimer toute ma gratitude envers les syndicats qui m'ont accordé leur confiance et leur soutien indéfectible au cours de ces trois dernières années. Leur engagement a été un pilier essentiel de notre action collective. Je souhaite également mettre en lumière l'extraordinaire dévouement des membres du comité exécutif ainsi que des deux coordonnateurs, dont le travail exceptionnel a été d'une importance capitale pour notre réussite commune. Ce fut une période enrichissante au cours de laquelle j'ai eu le privilège de collaborer avec des femmes et des hommes de conviction, mais surtout, des femmes d'une détermination inébranlable, prêtes à se dresser contre les injustices et à défendre leurs convictions avec une force inspirante. C'est grâce à leur engagement et à leur combativité que nous avons pu avancer et réaliser des avancées significatives pour notre cause commune.

RAPPORT DU VICE-PRÉSIDENT-TRÉSORIER

SIMON MATHIEU MALENFANT

À titre de vice-président-trésorier, je suis le responsable politique du Secteur municipal et du Secteur transport de la fédération. Je suis aussi responsable du Comité de santé-sécurité-environnement (SSE) et de la syndicalisation.

Au cours de mon mandat, plus précisément d'octobre 2021 à juin 2022, j'ai aussi pris part à la négociation avec le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN (STTCSN) à titre de membre du comité de négociation pour la partie confédérale.

GUIDE DES POLITIQUES APPLICABLES

Nous avons procédé à une clarification de certains éléments du *Guide des politiques applicables* de la fédération. Nous avons notamment retiré les restrictions en lien avec les avoirs des syndicats pour les syndicats de 70 membres et moins. Nous avons également procédé à une refonte de certains éléments des chapitres 3, 8, 11 et 12 du guide et nous avons mis à jour les formulaires. Ces modifications faciliteront ainsi le travail administratif de nos syndicats.

COMITÉ DES PETITES UNITÉS

Le comité des petites unités, dont je suis responsable, a pour objectif d'identifier des pistes de solution pour améliorer les services et l'organisation des petites unités. D'une part nous évaluons les solutions que ces syndicats peuvent mettre en place localement et, d'autre part, ce que la fédération peut développer de son côté pour les appuyer directement.

La principale solution retenue pour le moment est la création d'un service de trésorerie à la FEESP-CSN. En effet, notre travail en comité a permis de relever que le travail de trésorerie représentait une tâche importante pour les petites unités, devenant parfois même un obstacle à une bonne organisation syndicale.

La mise sur pied de ce service prendra d'abord la forme d'un projet pilote, avec pour objectif de l'élargir à la suite du congrès. Le premier service offert aux syndicats qui en feront la demande sera la gestion des *per capita*. Le deuxième service offert, dont le lancement est prévu plus tard en 2024, sera la prise en charge complète de la trésorerie des syndicats (toujours pour ceux qui en feront la demande). Il est à noter que ces services ne seront pas gratuits; les coûts seront assumés par les syndicats sur la base du nombre d'heures requis pour faire le travail.

Le comité poursuivra ses travaux au cours du prochain mandat afin d'évaluer ces nouvelles solutions et d'explorer d'autres pistes.

SYNDICALISATION

La fédération a créé durant le mandat un comité fédératif avec le Service de syndicalisation. Par un concours de circonstances fortuites, la CSN a également créé une nouvelle structure centrale afin d'encadrer le travail de syndicalisation. Le comité de la fédération s'est donc inséré naturellement dans cette nouvelle structure et a pris part aux travaux. J'ai donc participé aux rencontres du comité qui se tiennent mensuellement depuis sa création.

Par ailleurs, la coordination nationale en syndicalisation (au niveau confédéral) se réunit une fois par année pour faire le point sur le plan de syndicalisation de la centrale et pour discuter des plans fédératifs. En plus des échanges sur les enjeux qui nous touchent, des formations liées à la syndicalisation sont offertes.

Sans entrer dans les détails du plan fédératif, les Secteurs municipal et transport scolaire ont été identifiés comme prioritaires. Nous avons aussi commencé un travail d'uniformisation de l'image de la fédération à l'aide de documents de syndicalisation développés par Katerine Desgroseilliers, alors conseillère en communication pour la FEESP-CSN.

SANTÉ-SÉCURITÉ ET COORDINATION NATIONALE CSN

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, connue d'abord sous l'appellation de projet de loi n° 59, puis loi 27, nous a tenus fort occupés. Vu les répercussions de son adoption sur l'ensemble des travailleurs, un plan d'action a été piloté et élaboré par la confédération.

À cet effet, André Lajoie, président du Secteur municipal, siège pour la FEESP-CSN au comité confédéral en santé et sécurité du travail. Ce comité oriente les travaux de la CSN qui, elle, siège à plusieurs comités à la CNESST. Nous avons utilisé ces lieux de représentation pour maintenir la pression sur la CNESST et pour nous assurer de tirer le maximum de bénéfices de la loi 27.

Nous avons pris part aux activités des semaines de santé et de sécurité du travail chaque année. À cette occasion, nous avons visité plusieurs régions et organisé différentes activités.

J'ai aussi suivi de près les instances CSN portant sur le sujet, ainsi que les différentes orientations confédérales qui en traitent, notamment la campagne *Pour vraiment protéger tout le monde*.

TRANSPORT

Le monde du transport au Québec vit actuellement des changements importants qui entraîneront des répercussions à long terme sur le travail des membres de la FEESP-CSN. Pensons seulement à l'enjeu récurrent du sous-financement de ce secteur par nos différents paliers de gouvernement, particulièrement du gouvernement du Québec. Pensons aussi aux nombreuses craintes et aux questionnements que soulève le soudain intérêt pour les projets en partenariat ou complètement chapeautés par le privé (comme le Réseau express métropolitain [REM] avec CDPQ-Infra, filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec).

Durant mon mandat, j'ai d'ailleurs rencontré l'Agence régionale de transport métropolitain (ARTM) pour discuter du futur plan de transport de la métropole. Nous souhaitons profiter de l'occasion pour créer des liens, nous présenter comme fédération, mais surtout pour bien comprendre les rôles de tout un chacun et pour créer des canaux d'information entre nos organisations.

Pour ce qui est de la volonté de la CAQ de donner une place grandissante au privé dans les transports en commun — comme le fait de laisser tomber le tramway à Québec et d'impliquer rapidement CDPQ-Infra pour un REM de la capitale —, la fédération ne saurait s'y opposer davantage. Les réseaux de transport en commun sont des infrastructures publiques qui ne doivent pas avoir la rentabilité comme principal objectif et doivent donc rester publics.

Dans cette perspective, la fédération profitera du congrès pour proposer la mise sur pied d'une vaste campagne pour défendre le transport collectif. Nous souhaitons ainsi parvenir, avec l'appui de la CSN, à mettre suffisamment de pression sur le gouvernement pour changer la tendance.

Nous devons aussi souligner le travail exceptionnel des syndicats et du Service juridique de la CSN dans le dossier des services essentiels dans le transport en commun à Québec. Les services de transport de Lévis et de la Capitale nationale tentaient de faire reconnaître le transport en commun comme un service essentiel et ainsi le soumettre aux limitations du droit de grève qui s'appliquent en l'espèce. Nous avons réussi à contrer cette attaque patronale et le Tribunal administratif du travail a tranché en notre faveur, refusant de reconnaître le transport en commun comme un service essentiel dans ce dossier.

COLLOQUES, ASSEMBLÉES ET AUTRES RENCONTRES

Une partie de mon travail est d'assurer une présence et une visibilité pour la FEESP-CSN dans diverses instances et colloques. J'ai ainsi participé et effectué une présentation au colloque Gérard-Picard, organisé par la CSN.

À la rencontre Bilan et perspectives de la CSN, un espace était réservé aux fédérations. Nous avons saisi cette occasion pour organiser deux présentations, portant respectivement sur le bruit et les bonnes pratiques de fonctionnement d'un comité en santé et sécurité, en collaboration avec le comité SSE. Toujours de concert avec le comité SSE, la fédération a aussi organisé le colloque *La violence au travail, c'est inacceptable*.

J'ai aussi participé au colloque Via Prévention, à titre de membre de l'assemblée générale. MCE Conseils, l'outil de conseils stratégiques de la CSN, s'est doté d'une assemblée générale au sein de laquelle la FEESP-CSN a une place où je siège. Je participe également aux rencontres du conseil d'administration de Bâtirente, toujours à un siège attribué à la fédération. Finalement, je participe à l'assemblée générale d'EnviroCompétences avec le comité SSE de la fédération.

BENEVA : FUSION DE SSQ ASSURANCE ET LA CAPITALE

À la suite de la fusion entre SSQ Assurance et La Capitale, nous avons dû apprivoiser cette nouvelle entité nommée Beneva, dont le fonctionnement est bien différent de celui que nous avons connu avec SSQ Assurance. Nous avons donc entamé des négociations avec Beneva, qui nous ont permis d'aboutir à une nouvelle entente d'assurance privée pour les membres de la fédération.

J'ai aussi participé à des rencontres interfédératives sur la question de la tarification des médicaments. Nous devons rester vigilants, car la hausse incessante de la tarification des médicaments crée une pression constante sur nos régimes d'assurance. Nous voulons éviter d'atteindre un point de rupture où, à cause de l'augmentation des coûts d'assurance, la couverture privée deviendrait moins avantageuse que la couverture publique. Rappelons que les régimes privés d'assurance collective modifient leurs coûts en fonction de la consommation réelle de services du bassin couvert. Si les coûts des médicaments augmentent et que la consommation des membres reste la même, nécessairement les coûts d'assurance augmentent. Le régime public, puisque régi par le gouvernement, ne subit pas ce genre de pression économique directe.

SECTEUR MUNICIPAL ET LOI 15

Votée en 2014, la loi 15 était une attaque directe au régime de retraite des employé-es du secteur municipal qui ont parfois perdu jusqu'à 40 % de leur rente de retraite en étant forcés de céder des droits sur le passé. Après la loi 15, plusieurs syndiqué-es ont dû payer 50 % des déficits de leur régime de retraite, même si les conventions collectives convenaient d'un autre arrangement plus favorable aux travailleuses et aux travailleurs. À la CSN, près de 8 000 membres ont été touchés par cette décision.

Devant cette attaque cinglante, les organisations syndicales ont fait fi de leurs rivalités et ont uni leurs forces pour entamer une série de démarches judiciaires.

Le 10 mai 2023, soit près de 10 ans plus tard, la Cour d'appel a confirmé que le gouvernement du Québec a « compromis de façon substantielle la liberté des employé-es du secteur municipal de négocier collectivement » en adoptant la loi 15.

Dans le même jugement, la Cour d'appel a confirmé les droits des retraité-es aux bénéfiques d'une indexation automatique de leur rente.

Cependant, les juges estimaient que bien que la loi 15 représentait une entrave substantielle pour les syndicats, cette dernière était justifiée dans le contexte de l'époque. Bref, le jugement ne corrigeait pas la situation, mais créait un précédent sur lequel les syndicats pourraient s'appuyer si des lois similaires étaient débattues.

Les organisations syndicales ont ensuite tenté « le tout pour le tout » en contestant la décision de la Cour d'appel, dans l'objectif de faire invalider la loi 15 sur la base que, comme le disaient les juges, « le retrait unilatéral d'un droit issu de la négociation collective, soit l'indexation automatique de la rente, et ce, sans égard aux droits acquis des retraités, combiné à l'absence d'un processus de négociation et d'arbitrage de différends, constituent des entraves substantielles à la liberté d'association ».

Le 11 avril 2024, la Cour suprême du Canada a annoncé qu'elle refusait d'entendre la cause, confirmant du même coup la décision de la Cour d'appel. Si nous n'avons pas réussi à renverser complètement la vapeur, nous pouvons tout de même être fiers d'avoir récupéré les droits à l'indexation des rentes. Le long processus nous aura aussi permis de lancer un sérieux avertissement aux gouvernements et aux employeurs. Le droit à la négociation n'est pas à prendre à la légère et les conditions de retraite doivent être négociées.

AUTRES RESPONSABILITÉS

Pour conclure, à titre de vice-président-trésorier, j'ai des responsabilités liées aux activités quotidiennes de la fédération et à la représentation politique. Sans en dresser une liste exhaustive, il y a notamment la participation au comité de coordination des ressources humaines de la CSN, la responsabilité des ressources humaines de la fédération, le suivi des ententes de services avec la confédération, le suivi des ressources techniques et du mobilier de la fédération, la participation à Bâtirente, les liens avec Fondation et avec Beneva, etc. Je fais également le lien avec les associations sectorielles paritaires (ASP), notamment pour le transport scolaire, le transport et le secteur municipal.

CONCLUSION

En conclusion, je tiens à remercier nos partenaires, la CSN, Bâtirente et MCE Conseils, pour leur soutien constant envers nos membres et syndicats. Un grand merci également aux membres du comité exécutif et des coordonnateurs pour leur travail acharné. Je n'oublie pas non plus les syndicats qui m'ont accordé leur confiance ces trois dernières années. Ce mandat a été marqué par des individus engagés, prêts à se lever pour défendre leurs convictions et à lutter contre les injustices avec une force incroyable.

RAPPORT DE LA VICE-PRÉSIDENTE

STÉPHANIE GRATTON

SECTEUR PUBLIC

La négociation du secteur public aura certainement occupé une part importante de mon dernier mandat à la fédération. J'étais responsable de ce dossier pour la ronde 2020, qui s'est soldée par une entente de principe le 23 juin 2021. Il nous semble important de rappeler qu'au moment d'adopter cette entente de principe et même au moment de la faire voter dans nos assemblées générales, nous étions toutes et tous d'avis qu'il s'agissait d'une entente très satisfaisante pour les membres. L'appui était d'ailleurs au rendez-vous. Ce n'est que quelques mois plus tard, à la fin 2021, que l'inflation a littéralement explosé, atteignant des sommets qui nous semblaient impossibles à imaginer. Vous connaissez le reste de l'histoire : nous avons relancé immédiatement la négociation dès janvier 2022 pour la ronde 2023, qui a été prise en charge par mon camarade, le président Benoît Malenfant.

Concernant la ronde 2021, nous en avons discuté largement et nous continuerons d'en parler longtemps : la pandémie de COVID-19 a été l'adversaire inattendu. Une bonne partie de la ronde de négociation s'est déroulée à l'aide de moyens technologiques, que ce soit pour les instances ou pour la mobilisation. Nos membres ont dû redoubler d'originalité pour exercer leur rapport de force. Si nous sommes sortis fatigués de cette ronde, nous n'avons pas pour autant baissé les bras et nous avons montré au gouvernement que nous pouvions appuyer à nouveau sur l'accélérateur avec une mobilisation monstre pour la ronde 2023.

J'ai aussi la responsabilité du regroupement de l'aide juridique et du regroupement des traversiers. Pour ces groupes, la négociation de 2020 a été plus difficile, mettant en lumière les difficultés d'arrimage de rythme entre leurs groupes respectifs et le reste du secteur public de la CSN (santé et services sociaux, éducation et collèges). Nous avons donc opté pour une approche différente pour la ronde 2023 en impliquant le CCGN de la CSN afin d'avoir accès à des services de négociation coordonnés, sans avoir à suivre le rythme de négociation que le gouvernement et le Secrétariat du Conseil du trésor imposaient au reste du secteur public.

RESPONSABILITÉS POLITIQUES

À titre de vice-présidente de la fédération, je suis la responsable politique du Secteur des organismes gouvernementaux. Comme je le mentionnais précédemment, ces groupes, comme le secteur public, ont passé la majeure partie du mandat en négociation, une ronde n'attendant pas l'autre. D'ailleurs, au moment d'écrire ces lignes, plusieurs d'entre eux sont encore en négociation.

J'ai aussi à ma charge le Secteur transport scolaire. Nous en ferons état plus largement un peu plus loin, mais soulignons la force et la détermination exemplaire de ces membres. Leurs conditions salariales sont extrêmement difficiles et les employeurs ont la tête très dure dans ce milieu. C'est grâce à leur acharnement si nous arrivons à conclure des ententes dans ce secteur.

Je suis également responsable du Secteur sécurité du public, qui a fait beaucoup parler de lui récemment avec les questions de sécurité dans les transports en commun, particulièrement à la Société de transport de Montréal (STM). Les situations violentes se multiplient, si bien que les acteurs du milieu doivent mettre en place de nouveaux plans d'action. Un dossier que nous suivons de près.

Finalement, j'ai deux comités de la fédération sous ma responsabilité, soit le Comité de la condition féminine et le Comité de formation et de vie syndicale. Ces deux comités ont effectué un travail extraordinaire au cours du dernier mandat, augmentant grandement leur visibilité, notamment grâce à l'aide de Katerine Desgroseilliers, alors conseillère en communication de la fédération.

J'en profite pour aborder brièvement la question de l'annulation de la tournée sur la vie syndicale. J'ai dû m'absenter d'août 2023 à avril 2024, mettant un frein à ce projet. Je ne souhaite pas m'épancher sur le sujet, mais je tiens à souligner le respect des syndicats et des membres de l'équipe de la fédération face à cette situation difficile.

SECTEUR TRANSPORT SCOLAIRE

Les négociations dans le transport scolaire ne sont jamais faciles. Les employeurs gèrent trop souvent les subventions du gouvernement comme une marge de profit. Pensons seulement à cette histoire du PDG de Sogesco qui s'octroie une augmentation de plus de 100 k \$ alors que les membres gagnent à peine plus de 16 000 \$ par année. C'est indécent.

Au moment d'écrire ces lignes, plusieurs syndicats sont encore en grève ou sont sur le point de la débiter. D'autres sont en grève générale illimitée. Je tiens à réitérer que ces syndicats peuvent compter sur l'appui indéfectible de la FEESP-CSN, ainsi que sur l'appui des nombreux services de la CSN.

CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN

Le Camp Vol d'été Leucan-CSN est une cause noble qui montre bien toute l'importance d'élargir notre solidarité au-delà de la seule question des relations de travail. À titre de vice-présidente de la fédération, j'ai le privilège de faire les représentations politiques pour la fédération concernant cette cause.

Avec l'appui de la fédération, je participe notamment à l'assemblée générale de Leucan, ainsi qu'aux nombreuses activités de financement de l'organisation.

J'ai aussi participé au défi *Marche don, Cours don*, une vaste opération de financement lancée par Leucan et à laquelle la CSN et la FEESP-CSN prennent part chaque année.

COMITÉ CONFÉDÉRAL DES JEUNES

J'assure le pont entre les activités jeunesse de la fédération et le comité confédéral des jeunes de la CSN. Au courant de mon mandat, nous avons pu compter sur la participation de Jade Charest à ce comité, que nous remercions de tout cœur pour son engagement.

Récemment, au congrès 2023 de la CSN, Corine Gagnon-Tremblay, du Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs de la Ville de Laval – CSN, a été élue à ce comité. Nous lui souhaitons un mandat riche et bien rempli où elle fera non seulement rayonner le syndicalisme chez les jeunes, mais où elle sera une inspiration pour les jeunes membres de la FEESP-CSN.

COMITÉ SOCIAL

Comme responsable du comité social, j'ai participé, avec le comité, à l'organisation de la soirée de solidarité soulignant le 75^e anniversaire de la fédération. Les événements de solidarité sont des moments importants de la vie syndicale qui permettent de tisser des liens et d'augmenter notre force collective.

AUTRES RESPONSABILITÉS

Évidemment, à titre de vice-présidente, j'ai de nombreuses fonctions régulières à assumer. Je participe aux activités et aux rencontres du bureau confédéral et du conseil confédéral de la CSN où les organisations membres se prononcent sur les orientations et les mandats de la CSN entre les congrès triennaux.

J'assiste aussi au bureau fédéral et au conseil fédéral de la FEESP-CSN, qui remplissent les mêmes rôles, mais au sein de la fédération.

Je prends part aux activités et aux rencontres de la coordination confédérale de la condition féminine, ainsi qu'aux rencontres annuelles des responsables de la politique de formation.

CONCLUSION

Pour finir, un merci particulier aux femmes et aux jeunes militantes et militants. Vous êtes vraiment les moteurs de notre mouvement, votre force nous pousse toujours à nous améliorer. Aussi, merci aux syndicats pour leur confiance. Et bien sûr, je salue les membres de l'exécutif et les coordonnateurs pour leur travail et leur conviction. Et merci à toutes celles et à tous ceux qui soutiennent les activités de financement de Leucan, vous êtes importants pour nous. Merci pour votre engagement sans faille!

AVEC FORCE
ET CONVICTION

RAPPORT DU 2^E VICE-PRÉSIDENT

FRÉDÉRIC BRUN

Après avoir été élu en mai 2022, je me suis plongé à grande vitesse dans les divers dossiers qui m'ont été attribués, soit les Secteurs soutien cégeps et soutien scolaire, le dossier de l'éducation, qui touche entre autres le financement de l'enseignement supérieur, ainsi que les services de garde en milieu scolaire.

Je tiens à remercier l'ensemble du comité exécutif et de l'équipe de la FEESP-CSN pour leur accueil et leur soutien pour que je puisse m'approprier les dossiers le plus rapidement possible.

Plusieurs événements ont fait en sorte que le comité exécutif a été appelé à travailler à effectif réduit durant mon mandat de deux ans. Nous avons su prioriser les dossiers et faire en sorte d'être présents le plus possible en communiquant et travaillant en équipe !

RONDE 2023 DE LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

J'ai partagé la responsabilité politique de la négociation du secteur public avec Benoît Malenfant, président de la fédération, avec l'appui de Jeremy Gagnon, coordonnateur de l'équipe FEESP-CSN. J'ai donc été présent aux activités qui ont marqué la dernière ronde de négociation.

En avril 2022, les grandes organisations syndicales annonçaient la création d'un Front commun CSN-FTQ-CSQ. Quelques mois plus tard, le 22 septembre 2022, l'APTS se joignait au groupe. La FEESP-CSN a pris part à ces événements marquants.

En novembre 2022, la FEESP-CSN a procédé à la formation de ses comités de négociation. Cette étape devait avoir lieu en juin 2022, mais des contretemps ont forcé la fédération à la remettre.

Changement important à noter pour la ronde 2023 : les formations RELAIS-RESO ont été tenues sur deux journées non consécutives (et non deux jours successifs comme avant). Par le passé, la FEESP-CSN (comme d'autres fédérations du secteur public CSN) avait fait part des difficultés de libérer autant de personnes sur deux jours consécutifs. Ce changement d'approche a été bénéfique et nous a permis de former un important bassin de militantes et de militants.

LES DEMANDES SYNDICALES

Le Front commun a été en tournée auprès des syndicats du 31 juillet au 23 septembre 2022 pour présenter et faire adopter les demandes de table centrale. Ces demandes ont été déposées par le Front commun à Québec le 28 octobre 2022 et se résumaient à :

- Un enrichissement collectif ;
- Un mécanisme permanent de l'indexation annuelle des échelles de salaire à l'inflation ;
- Une demande d'augmentation d'un minimum de 100 \$ par semaine dès la première année, qui se voulait à la fois un clin d'œil au premier Front commun de 1972 et un moyen pour avoir une demande qui permette une forme de réduction des écarts pour les bas salarié-es (l'effet d'un montant fixe) ;
- Une demande salariale qui se détaillait comme suit :
 - L'équivalent de l'inflation plus 100 \$ par semaine OU plus 2 % selon le cas le plus avantageux (en fonction de l'échelle salariale) (an 1) ;
 - L'indexation annuelle plus une hausse annuelle de 3 % (an 2) ;
 - L'indexation annuelle plus une hausse annuelle de 4 % (an 3).
- L'accent se devait d'être mis tant sur l'amélioration des conditions de travail et de pratique que sur les conditions salariales ;
- L'obtention de sommes pour des investissements dans les demandes sectorielles ;
- L'amélioration des conditions de retraite et de préretraite.

LES INSTANCES CONJOINTES

Durant la ronde de négociation, les syndicats de la FEESP-CSN ont participé à sept instances conjointes. C'est le plus grand nombre d'instances de ce type pour une ronde de négociation du secteur public, montrant l'importance pour la CSN d'impliquer les membres au maximum dans le processus de négociation, et ce, du début à la fin. Nous notons d'ailleurs l'effort soutenu et constant de la CSN et du Front commun pour tenir les membres informés tout au long de la négociation.

LE DÉPÔT DU GOUVERNEMENT

Le 15 décembre 2022, le gouvernement déposait ses premières propositions. En plus de la création de trois forums — équipe classe, santé mentale et soins —, le gouvernement proposait alors 3 % d'augmentation salariale à l'an 1, 1,5 % pour l'an 2 et 1,5 % pour l'an 3. Il ajoutait

aussi un montant forfaitaire de 1000 \$. Sur la retraite, il proposait de modifier la formule de calcul de la rente du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) afin de favoriser les départs hâtifs à la retraite, et ce, tout en tenant compte de la bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ), avec comme conséquence de couper dans le RREGOP. Il souhaitait aussi imposer un seuil minimum à 57 ans pour la prise de la retraite.

Le gouvernement a fait d'autres « dépôts » au courant de la ronde, mais rien de significatif qui permettait une réelle avancée. La plupart ont d'ailleurs été refusés dans les heures qui suivaient par le Front commun sans qu'il soit nécessaire de retourner voir les membres tellement nous étions loin des revendications syndicales.

LE MANDAT DE GRÈVE

À la suite des instances conjointes des 6 et 7 septembre 2023, le Front commun est allé à la rencontre des syndicats pour faire voter un mandat de grève. Les syndicats appelés à voter en assemblée générale entre le 18 septembre et le 13 octobre 2023 ont adopté à 98 % une proposition pour déclencher la grève au moment jugé opportun et pour que cette grève puisse aller jusqu'à la grève générale illimitée (GGI). Le mandat prévoyait également qu'avant de déclencher la GGI, le Front commun devait exercer des séquences de grève en tenant compte de la conjoncture de négociation.

UNE MOBILISATION HISTORIQUE

Avant le déclenchement de la grève, plus de 100 000 personnes ont manifesté à Montréal le 23 septembre 2023, montrant toute l'ampleur de l'appui du public et de la détermination des membres. C'est ainsi que les syndicats de la FEESP-CSN ont pris part à un total de dix journées et demie de grève en Front commun, soit une demi-journée le 6 novembre, trois jours du 21 au 23 novembre et sept jours du 8 au 14 décembre. Nous devons mentionner l'importante mobilisation des 60 000 enseignantes et enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) qui ont fait 22 jours de grève, contribuant à la pression globale exercée par le secteur public sur le gouvernement. Plusieurs fédérations de la CSN ne faisant pas partie du secteur public ont même posé des gestes de solidarité pour appuyer les revendications des travailleuses et des travailleurs en négociation.

LES COMMUNICATIONS

Finalement, nous soulignons le travail très efficace des communications, notamment lors des jours de grève où les informations circulaient presque en temps réel. Les équipes de communication du Front commun n'ont laissé aucune chance au gouvernement, saisissant au bond toutes les erreurs commises pour en profiter le plus efficacement possible. Nous souhaitons aussi réitérer notre satisfaction concernant l'implication des membres dans le processus décisionnel.

La négociation du secteur public est une structure extrêmement lourde et il est facile de tomber dans une centralisation accrue des lieux de prise de décisions. Or, les membres ont été consultés aussi souvent que possible et les syndicats ont été mis à contribution à tous les niveaux à plus d'une reprise, que ce soit pour des questions de négociation, de communication ou de mobilisation.

L'ENTENTE ET LA SUITE

La négociation s'est conclue par une entente de principe constatée en secteur public CSN le 29 décembre 2023, puis confirmée le 23 février 2024 en Front commun à la suite des assemblées générales. Au moment d'écrire ces lignes, nous en sommes à l'étape de la rédaction des textes finaux et le Front commun maintient la pression face au gouvernement qui tarde à faire les retours dans des délais appropriés dans de nombreux secteurs.

JOURNÉE DU PERSONNEL DE SOUTIEN EN ÉDUCATION

À titre de responsable politique des Secteurs soutien scolaire et soutien cégeps, j'ai assuré le suivi concernant la Journée du personnel de soutien en éducation — qui souligne également le travail du personnel syndiqué de Concordia à la FEESP-CSN. Notre campagne sectorielle s'est dotée d'un nouveau visuel en 2022. Nous avons également tourné une vidéo pour cette journée avec Caroline Senneville, présidente de la CSN. Nous avons fait produire une bannière de 20 pieds X 30 pieds qui peut être déployée lors de différents événements. Nous avons aussi profité de cette journée spéciale pour tenir une action de visibilité et une conférence de presse à Drummondville en 2023 sur le rôle essentiel du personnel de soutien.

PROJET DE LOI N° 47 — LOI VISANT À RENFORCER LA PROTECTION DES ÉLÈVES

LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Lors de notre passage en commission parlementaire sur le projet de loi n° 47, nous avons exposé notre position : nous sommes en faveur de l'objectif de renforcer la protection des élèves. Toutefois, nous nous questionnons sur les moyens utilisés.

Nous sommes aussi favorables à l'obligation, pour les centres de services scolaires et les établissements, de se doter de codes d'éthique sur lesquels nous souhaitons être consultés.

Nous sommes aussi d'accord avec le fait que le ministre puisse déclencher une enquête sur des comportements graves sans que soit exigé le dépôt d'une plainte formelle.

CLAUSES D'AMNISTIE

Le projet de loi n° 47 interdit les clauses d'amnistie pour les comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Les clauses d'amnistie misent sur la réhabilitation des salarié-es en permettant de faire retirer une mesure disciplinaire du dossier d'une employée ou d'un employé après une certaine période et dans certaines conditions. Une mesure disciplinaire qui figurerait au dossier du salarié pour toujours n'agira pas sur son comportement — cela aura plutôt l'effet inverse (plus de judiciarisation, les salariés voudront aller jusqu'au bout, etc.). Les clauses d'amnistie vont de pair avec une progression adéquate, rigoureuse et effectuée en temps utile des sanctions. Nous croyons que les comportements objectivement graves feront l'objet d'un congédiement et que l'absence de clause d'amnistie n'y changera rien.

Du côté de la fédération, nous croyons que la négociation de ces clauses devrait être laissée entre les mains des syndicats et des employeurs. En effet, les parties sauront adapter leurs conventions collectives en tenant compte de l'évolution de la société et de leur réalité. Si le gouvernement tient à encadrer les clauses, ce serait plus efficace d'exiger qu'un salarié sanctionné suive de la formation sur les comportements pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Il y aura désormais vérification des comportements pouvant faire craindre pour la sécurité des élèves à l'embauche. Le projet de loi prévoit que les pratiques seront uniformisées partout au Québec afin que :

- La transmission d'informations puisse se faire d'un centre de services scolaire (CSS) et d'une commission scolaire à l'autre ;
- Soient prévues des obligations d'équité procédurale pour le postulant (requérir ses observations, demande de révision, etc.) — pour éviter un refus d'embauche fondé sur des allégations ;
- Soient limitées les répercussions sur la possibilité pour les salarié-es de travailler dans leur domaine — le travail étant primordial dans la vie de toute personne, que ce soit par besoin d'accomplissement, pour se sentir utile à la société, etc.

Ces règles doivent se retrouver dans le guide qui sera élaboré. À la fédération, nous avons exprimé le désir de participer à l'élaboration de ce guide sur la vérification des comportements pouvant faire craindre pour la sécurité des élèves.

OBLIGATION DE DÉNONCER

Le projet de loi n° 47 prévoit l'obligation de signaler aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires tout manquement au code d'éthique qui peut faire craindre pour la sécurité des élèves ET au ministre pour toute faute grave à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou encore un acte dérogatoire à l'honneur de la profession.

Ces obligations entraînent nécessairement une possibilité de sanctions. Elles risquent d'engendrer des effets pervers en créant un possible climat de travail toxique. L'appellation « comportements visés » est une notion large qui porte à interprétation d'une personne à l'autre. Nous estimons que les objectifs du projet de loi seraient mieux servis si on retirait l'obligation de dénoncer, en mettant plutôt en place des mesures pour protéger les dénonciateurs contre des représailles.

Le projet de loi prévoit aussi une transmission d'informations d'un CSS à l'autre lorsqu'un salarié qui travaille dans plusieurs CSS a un comportement pouvant faire craindre pour la sécurité des élèves. Nous sommes politiquement en faveur. Or, comme il est en cours d'emploi, et contrairement à la situation où la personne est en embauche, le salarié pourra faire valoir son droit au grief si nécessaire.

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE LA GARDE SCOLAIRE

Le 18 novembre 2022, nous avons participé à un panel de l'Association québécoise de la garde scolaire, accompagnés de M. Pronovost, de la CSQ, et de M. Labonté, de la FTQ. Si la participation était relativement bonne, nous pensons qu'il serait bénéfique que la fédération s'investisse davantage si l'opportunité se présente à nouveau, par exemple en invitant plus de syndicats de la FEESP-CSN.

Notre présentation portait sur l'historique de la création des services de garde scolaire et sur les enjeux qui touchent les aides-enseignantes. Nous avons également amorcé une réflexion sur une vision future pour ces services.

SECTEUR SOUTIEN CÉGEPS

À titre de représentant politique du Secteur soutien cégeps de la fédération, j'ai participé aux cinq assemblées du secteur. J'ai aussi participé à la campagne sectorielle que le secteur a organisée à l'occasion de ses 50 ans — le secteur existe depuis 1973. De plus, dans le cadre de la formation sur la vie syndicale, j'ai fait une présentation sur les structures de la CSN.

Sur le plan politique, sans entrer dans les détails pour éviter de couper l'herbe sous le pied du rapport du secteur, nous avons été marqués par l'absence évidente de la ministre Déry dans l'espace public. Pourtant ministre de l'Enseignement supérieur du Québec, elle a brillé par son absence depuis le début de son mandat, et ce, malgré toute l'amplitude médiatique de la négociation du secteur public. Cette absence est pour le moins particulière.

SECTEUR SOUTIEN SCOLAIRE

À titre de représentant politique du Secteur soutien scolaire de la fédération, j'ai participé à six conseils du secteur. J'ai présidé l'élection du comité services de garde du secteur et l'élection au comité des assurances. J'ai aussi participé à la campagne sectorielle que le secteur a organisée à l'occasion de ses 50 ans qui existe, lui aussi, depuis 1973.

Parmi les dossiers majeurs (outre la négociation du secteur public) qui ont marqué le secteur durant mon mandat, on pense notamment au « projet 294 » qui vise à modifier l'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. En deux mots, le projet vise à réduire les tâches administratives telles que la déclaration des codes de difficulté sans affecter pour autant le financement.

Nous pensons également, dans la même veine, à toute la refonte du modèle de financement pour 2022, au processus d'assurance-qualité pour les élèves, etc. Le système d'éducation vit actuellement de nombreux changements, certains semblent être pour le mieux, d'autres sont à surveiller de près. Nous devons continuer de veiller à ce que le gouvernement priorise des services publics accessibles et de qualité.

PARTICIPATION AUX INSTANCES DE LA CSN

En ce qui concerne le travail de représentation politique de la FEESP-CSN à l'intérieur des structures CSN, j'ai assisté aux rencontres du conseil confédéral, du bureau confédéral, du colloque Gérard-Picard sur le rapport de force et aux nombreuses rencontres du comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP).

GROUPE ÉDUCATION

Un des projets à la fédération est de tenter d'augmenter la présence de la CSN en éducation en regroupant les forces des diverses fédérations qui représentent des membres en éducation et en enseignement supérieur. Dans le cadre de nos travaux, j'ai participé à des conférences de presse en 2022 et 2023 sur la rentrée en éducation avec la présidente de la CSN Caroline Senneville, la présidente de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), Caroline Quesnel, et le président de la Fédération des professionnelles (FP-CSN), Danny Roy.

Toujours dans le cadre des travaux de ce groupe, j'ai assisté à une présentation de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) à Trois-Rivières sur l'intelligence artificielle (IA), en collaboration avec la FP-CSN. Force est de constater que la situation évolue rapidement et que nous risquons de devenir dépassés si nous ne suivons par cette évolution régulièrement. La FNEEQ-CSN a déjà effectué beaucoup de recherches sur cette question. Un sondage sera envoyé aux syndicats dans un avenir rapproché.

Nous envisageons que cette collaboration mettant en valeur les membres de l'éducation à la CSN se maintienne à plus long terme.

PRÉSIDENTE PAR INTÉRIM DU 29 AOÛT 2023 AU 11 MARS 2024

En plus de mes tâches et responsabilités comme 2^e vice-président de la fédération, j'ai assuré l'intérim de la présidence du 29 août 2023 au 11 mars 2024. Durant cette période, j'ai aussi participé aux rencontres du CCGN, du CISP et du CCRH.

EN CONCLUSION

En plus de l'exécutif et de l'équipe de la FEESP-CSN qui ont été là pour moi dès le début, je remercie les syndicats des Secteurs soutien scolaire et soutien cégeps qui ont fait preuve d'une conviction inébranlable durant la ronde de négociation 2023 du secteur public. Votre force et votre engagement sont une inspiration pour nous tous. Finalement, merci à toutes celles et à tous ceux qui se lèvent chaque matin pour aller se battre pour améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs : vous êtes le cœur de notre fédération.

RAPPORT DES COORDONNATEURS

JEREMY GAGNON ET SYLVAIN ROCHON

INTRODUCTION

Le dernier mandat a apporté son lot de défis et d'adaptations dans le travail à accomplir pour les personnes coordonnatrices des services et l'ensemble de l'équipe de la fédération : retour au travail et reprise post-pandémique des activités en mode présentiel, nouveau comité exécutif et ajout d'un deuxième poste à la vice-présidence en cours de mandat, entrée en poste des nouvelles personnes coordonnatrices, renouvellement massif de l'équipe de travail, implantation de nouvelles structures d'appui, absences au comité exécutif... Tout cela nous a tenus fort occupés !

Il n'en demeure pas moins que la fédération s'est assurée de perpétuer le développement de l'équipe dans le but de fournir inconditionnellement les meilleurs services aux syndicats. Que ce soit en matière de négociation avec un nombre impressionnant de renouvellements de conventions collectives, de préparation des dossiers d'arbitrage et autres représentations devant les tribunaux administratifs qui se multiplient à la suite d'une judiciarisation sans précédent des relations de travail, ou encore en matière d'accompagnement dans la vie syndicale pour laquelle la fédération se fait un devoir de soutenir les syndicats dans leurs différentes activités, il est d'une évidence que l'ensemble de l'équipe FEESP-CSN n'a pas chômé.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉQUIPE

Comme l'équipe de la fédération l'a déterminé il y a plusieurs années, la priorité demeure le développement de l'équipe de travail. Chaque jour, nous tentons de tout mettre en place pour mieux outiller et parfaire les connaissances de l'ensemble des personnes salariées qui sont en soutien aux syndicats.

Pour nous donner les moyens d'atteindre cet objectif prioritaire, nous avons pu compter sur l'appui de personnes à des postes clés qui sont en soutien direct aux personnes salariées comme les collaboratrices, les mentor-es et les personnes conseillères responsables des différents secteurs et comités, ainsi que sur les formations mises de l'avant, sur les appuis à l'arbitrage et sur les nombreux sujets traités lors des réunions d'équipe provinciale.

De plus, un comité de travail a été mis sur pied afin d'actualiser les lignes directrices du travail de l'équipe qui touchent, entre autres, le rôle des différents postes en appui au développement des membres de l'équipe ainsi que les nombreux aspects encadrant l'organisation du travail. Ces lignes d'équipe permettent d'assurer une meilleure cohésion, une plus grande harmonisation des travaux des différents secteurs ainsi que l'amélioration de la fluidité des communications et de la participation au sein de la fédération.

Au cours des dernières années, le renouvellement massif de la main-d'œuvre, auquel la CSN et particulièrement la FEESP-CSN ont été confrontées, a mis en évidence l'importance d'assurer un transfert adéquat, voire essentiel, des connaissances afin d'accélérer le développement des nouvelles personnes conseillères syndicales. Soulignons qu'au cours du dernier mandat, ce n'est pas moins de 27 mouvements de main-d'œuvre qui ont été enregistrés à la fédération, dont l'arrivée de 18 nouvelles personnes conseillères syndicales.

L'élément clé pour atteindre cet objectif reste toujours le même, soit le travail en équipe. Et nombreux sont les moyens et les ressources qui ont été mis de l'avant par la fédération au cours des dernières années afin de permettre un meilleur accompagnement des personnes salariées dans leur travail quotidien.

Il faut souligner l'ajout indispensable de ressources en mentorat qui permet de guider et d'encadrer l'apprentissage des nouvelles personnes conseillères syndicales tout en favorisant l'intégration de la nouvelle génération de personnes conseillères au sein de l'équipe de travail.

Finalement, la fédération poursuit sa transition vers de nouveaux outils informatiques, notamment Office 365 et Syndex, la nouvelle base de données de la CSN. Évidemment, cette transition demande de grands efforts aux collaboratrices afin de migrer nos données d'un système vers un autre, mais cela permettra un travail plus efficace et une meilleure collaboration interéquipes à terme.

LES SERVICES AUX SYNDICATS

En plus des membres du comité exécutif et du bureau fédéral, ce sont 17 collaboratrices expérimentées et irremplaçables ainsi que 47 personnes conseillères syndicales qualifiées et dévouées qui se déploient chaque jour afin d'assurer que la fédération offre des services de qualité et de proximité auprès des 425 syndicats affiliés à la fédération.

Sans l'ombre d'un doute, les éléments clés qui permettent d'assurer ces services hors pair auprès des syndicats demeurent les différentes structures d'appui et les responsables des secteurs qui ont été mis en place par la fédération au cours des dernières années, ainsi que le travail acharné et exemplaire de l'ensemble des membres de l'équipe.

Il importe aussi de souligner les nouvelles ressources dont s'est dotée la fédération afin d'augmenter son panier de services, soit la transformation d'un poste d'employée de bureau pour créer un poste de secrétaire de direction et l'ajout d'un poste de commis-comptable, de même que l'ajout d'un poste d'appui aux avantages sociaux pour les secteurs de l'éducation et des organismes gouvernementaux, et ce, à titre de projet pilote.

Les différentes fonctions en soutien à l'équipe ont permis, par la qualité du travail et des compétences de toutes et tous, d'assurer et de maintenir l'appui nécessaire à l'ensemble des membres de l'équipe. Nous n'avons qu'à nommer les personnes conseillères à l'appui à l'arbitrage, les mentor-es, la personne conseillère de type « pompier », la personne conseillère en communication, les nombreuses personnes conseillères en appui et les responsables des différents secteurs et comités ainsi que l'ensemble des collaboratrices.

Force est de constater que nous avons dû surmonter des enjeux en matière d'absences et de charges de travail temporairement vacantes, surtout en région éloignée. La rareté de la main-d'œuvre touche aussi l'ensemble des organisations de la CSN.

La situation s'est toutefois graduellement résorbée et nous avons tout de même réussi à répondre aux besoins des syndicats grâce au travail acharné des personnes conseillères et des collaboratrices qui provenaient des autres régions et qui acceptaient sans hésiter de prêter main forte, et ce, en plus de leur charge régulière de travail. Un énorme merci également aux personnes salariées retraitées qui ont accepté plusieurs mandats dans différentes régions du Québec. En dépit de tous ces efforts, la situation demeure préoccupante et l'équilibre est fragile.

De plus, il n'est pas toujours facile de remplacer temporairement des personnes conseillères d'expérience par de nouvelles recrues. Évidemment, ces situations nécessitent un peu de patience et d'indulgence envers ces nouvelles personnes conseillères qui ont encore beaucoup à apprendre. En ce sens, l'ajout de mentor-es a été d'un immense soutien, tout comme l'accompagnement des différents postes en appui à l'équipe du travail ainsi que de la disponibilité des collaboratrices.

Par la mise sur pied d'un système de dépannage rotatif continu, qui permet aux membres des autres équipes régionales de prendre en charge différents dossiers en surplus de leur charge de travail, nous avons réussi à éviter des bris de services, tout en assurant un délai de réponse rapide et un maintien de la qualité des services offerts. Néanmoins, nous poursuivons l'amélioration des mécanismes qui sont mis en place pour pallier les absences imprévisibles. Un immense merci pour votre compréhension et votre patience lorsque des situations hors de notre contrôle surviennent.

LES NÉGOCIATIONS

Comme à chaque mandat, plusieurs négociations ont été commencées et parachevées depuis juin 2021, et ce, en vue du renouvellement des conventions collectives des syndicats de tous les secteurs de la fédération. Plus précisément, c'est plus de 360 syndicats qui ont vu leur convention collective renouvelée ou négociée depuis juin 2021.

Les résultats des négociations qui ont été complétées lors du dernier mandat ont été définitivement à la hauteur des objectifs. Pensons, notamment, aux augmentations salariales obtenues dans un contexte inflationniste. Ces résultats ont souvent été le fruit de grandes mobilisations et du recours sans aucune hésitation à tous les moyens de pression nécessaires, incluant des arrêts de travail. Le nombre impressionnant de syndicats qui ont dû recourir à la grève pour se faire respecter n'a probablement aucun précédent à la fédération.

À cet effet, nous insistons sur les nombreuses ententes conclues par les syndicats du Secteur transport scolaire de la FEESP-CSN qui, après plus de 20 ans de luttes et de revendications, ainsi qu'une mobilisation sans précédent, ont vu leur travail finalement reconnu à sa juste valeur. Les négociations de ce secteur ont été et demeurent méticuleusement planifiées et coordonnées de façon chirurgicale. D'ailleurs, le travail n'est pas terminé pour la vingtaine de syndicats de ce secteur qui, au moment d'écrire ces lignes, sont à renouveler leur convention collective et qui réclament leur juste part des sommes octroyées aux transporteurs. Bravo camarades !

On ne peut pas non plus passer sous silence la négociation et la mobilisation historique du secteur public pour les Secteurs soutien scolaire et soutien cégeps, qui comptent pour plus de la moitié des membres de la fédération.

Finalement, un consensus s'était dégagé sur trois priorités de négociation pour l'ensemble du mouvement et des fédérations qui composent la CSN, et ce, par le biais d'un plan de travail échelonné de 2022 à 2026 par le comité de coordination générale des négociations (CCGN) et le comité intersectoriel du secteur privé (CISP). Conséquemment, la fédération s'est dotée d'un plan d'action et d'une structure afin d'assurer les suivis nécessaires en lien avec l'atteinte des objectifs fixés.

Rappelons que ces trois priorités de négociation ciblées sont le salaire minimal à 18 \$ l'heure (ensuite rehaussé à 20 \$/h), les clauses de santé et sécurité du travail et la déjudiciarisation ou l'accélération du règlement des litiges. Depuis, la fédération est en mesure de confirmer que les résultats sont à la hauteur des objectifs fixés, en intégrant ces priorités à même les projets de négociation qui ont été déposés ainsi que les nombreuses conventions collectives qui ont été négociées. Mais il n'en demeure pas moins qu'il reste encore du travail à faire, notamment pour les clauses en SST et en matière de déjudiciarisation.

LA SYNDICALISATION

Nous constatons que le plan de travail dont la fédération s'est dotée lors du dernier congrès nous a permis d'être plus attractifs en matière de syndicalisation. Plusieurs projets ont été mis de l'avant et plusieurs autres sont en cours.

Avec sa structure et l'expertise déployée par l'équipe dans les différents champs d'activités, plusieurs syndicats désirent intégrer la fédération et le mouvement CSN en raison de nos valeurs de démocratie, de justice et de solidarité.

C'est par notre force à déployer des services de qualité, par notre combativité et notre résilience lorsque vient le temps de négocier des conventions collectives que des groupes de travailleuses et de travailleurs choisissent la FEESP-CSN. Mentionnons à titre d'exemple les secteurs du transport scolaire, du transport ainsi que de la sécurité du public.

Il est important de noter que l'étroite collaboration et le travail en interéquipe avec le Service de syndicalisation de la CSN nous permettent de cibler plusieurs groupes. L'excellent canal de communication et les nombreux échanges avec ce service confédéral facilitent les suivis de notre plan de travail. La mise sur pied du comité de syndicalisation fédératif, en collaboration avec le Service de syndicalisation, nous permet de mieux cibler le potentiel de syndicalisation des différents secteurs et groupes et d'en assurer les suivis. De plus, un comité de travail de la fédération est à compléter des réflexions sur la syndicalisation et les services à dispenser aux petites unités d'accréditation.

CONCLUSION

Comme vous pouvez le constater, les structures de soutien développées par la fédération permettent incontestablement d'appuyer les membres de l'équipe et les syndicats dans leurs luttes quotidiennes. Ces actions concrètes permettent aux personnes salariées de la fédération de libérer du temps pour soutenir nos secteurs, tout en développant des méthodes de travail communes dans le but d'appuyer efficacement les syndicats.

Le comité exécutif et les coordonnateurs sont très fiers du travail accompli par l'équipe FEESP-CSN, de son engagement et de sa passion. Nous désirons vous témoigner à vous également, militantes et militants, notre admiration et notre reconnaissance pour le travail que vous accomplissez dans la défense de la classe ouvrière, à la manière FEESP-CSN et à la manière CSN !

Avec l'apport de toutes et tous, assurons-nous que cette fédération demeure un exemple de solidarité et de défense des valeurs collectives. C'est grâce à la force et à la conviction de tous les délégué-es des syndicats affiliés à la FEESP-CSN que notre grande équipe de travail est en mesure de vous accompagner et de vous appuyer dans chacune de vos luttes !

Militantes et militants, élu-es et membres de l'équipe, nous sommes la FEESP-CSN !

Vive la FEESP-CSN ! Solidarité !

AVEC FORCE



ET CONVICTION

ANNEXE

RAPPORT DE SYNDICALISATION : NOUVEAUX SYNDICATS

SYNDICAT	RÉGION	MEMBRES	DÉPÔT	ACCREDITATION
Syndicat régional des employé(es) municipaux de la Mauricie – CSN – Section Pompiers de Charrette	Cœur-du-Québec	12	2021-07-06	2021-07-21
Syndicat des travailleuses et travailleurs du YMCA du Parc – CSN	Montréal métropolitain	15	2021-10-14	2021-11-08
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Gaz Métro plus – CSN	Montréal métropolitain	35	2021-11-08	2021-11-18
Syndicat des employé-es du Casino de Charlevoix (CSN) – Section sécurité	Québec–Chaudière–Appalaches	20	2021-11-23	2022-01-25
Syndicat des employées et employés de la Société québécoise du cannabis – CSN – Section SQDC Vaudreuil-Dorion	Montréal	8	2022-03-01	2022-03-15
Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité de Wentworth-Nord CSN – Section Pavillon Montfort	Laurentides	0	2022-02-25	2022-04-04
Syndicat régional des employés(es) municipaux de la Mauricie (CSN) – Pompiers de Saint-Paulin	Centre-du-Québec	9	2022-02-10	2022-04-05
Syndicat régional des employés(es) municipaux de la Mauricie (CSN) – Pompiers de Saint-Boniface	Centre-du-Québec	15	2022-02-10	2022-04-05
Syndicat des travailleuses et travailleurs du Groupe Le Mistral-CSN	Lanaudière	22	2022-04-04	2022-04-25
Syndicat des travailleuses et travailleurs des restaurants de l'Assemblée nationale – CSN	Québec–Chaudière–Appalaches	27	2022-04-26	2022-05-24
Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de service de courrier ICS-CSN – Section Employés-es de l'entrepôt d'ICS	Montréal métropolitain	33	2022-04-07	2022-06-17
Syndicat des employées et employés de la Société québécoise du cannabis – CSN – Section Mont-Royal	Montréal métropolitain	11	2022-06-14	2022-07-05
Syndicat des employés québécois de l'Office (CSN) – Ajout salarié-es Québec	Montréal métropolitain	18	2022-06-11	2022-07-11
Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Saint-Georges – CSN	Québec–Chaudière–Appalaches	50	2022-08-03	2022-08-23

SYNDICAT	RÉGION	MEMBRES	DÉPÔT	ACCREDITATION
Syndicat des travailleuses et travailleurs de métiers et de services de la RIO – CSN – Mécaniciens machinerie fixe	Montréal métropolitain	3	2022-10-28	2022-11-18
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Récupère Sol CSN	Saguenay–Lac-Saint-Jean	23	2022-11-01	2022-11-23
Syndicat régional des employés(es) municipaux de la Mauricie (CSN) – Régie des services de sécurité incendie regroupés de la MRC de Maskinongé-Préventionniste	Cœur-du-Québec	1	2022-12-01	2022-12-21
Syndicat des pompières et pompiers de Maniwaki – CSN	Outaouais	27	2023-01-16	2023-02-15
Syndicat des travailleuses et travailleurs des Autobus Voltigeurs – CSN	Cœur-du-Québec	40	2023-01-31	2023-03-09
Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de Transbus Vaudreuil-Dorion (CSN)	Montréal	70	2023-02-06	2023-03-31
Syndicat des travailleuses et travailleurs des métiers de Concordia – CSN - Section Campus Loyola	Montréal métropolitain	22	2023-04-03	2023-05-02
Syndicat des employées et employés de la Société québécoise du cannabis – CSN – Section Crescent	Montréal métropolitain	12	2023-05-19	2023-06-05
Syndicat des travailleuses et travailleurs des autobus Dufresne	Montréal	88	2023-06-21	2023-08-23
Syndicat des employé-es de la Municipalité de Pontiac – CSN	Outaouais	22	2023-08-03	2023-08-28
Syndicat des travailleuses et travailleurs d'EXO – Transport adapté – CSN	Montréal métropolitain	46	2023-08-28	2023-10-04
Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'entretien de la Place Ville-Marie – CSN	Montréal métropolitain	70	2023-11-03	2024-01-22
Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino Mont-Tremblant – CSN – Section techniciens	Laurentides	2	2024-01-22	2024-02-09
Syndicat des travailleuses et travailleurs des autobus Gaudreault – CSN	Lanaudière	23	2024-02-01	2024-03-07
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transcollin – CSN	Lanaudière	22	2024-02-01	2024-03-13
Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de matières recyclables d'environnement routier NRJ Sherbrooke – CSN	Estrie	6	2023-10-20	2024-04-26
Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre relations clients d'EXO – CSN	Montréal métropolitain	50	2024-04-04	2024-04-30
Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de berline Transco – CSN	Montréal métropolitain	107	2024-04-15	2024-05-15
Total		874		

La diversité, la solidarité et la combativité de notre fédération en font une organisation riche en vie syndicale. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer à différents niveaux pour améliorer les conditions de travail des membres de nos syndicats. Bien que difficile, la responsabilité de la représentation syndicale est stimulante et valorisante.



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS