

Déclaration de principes des syndicats affiliés à la FPEP



Préambule à la Déclaration de principes des syndicats affiliés à la FPEP

La présente Déclaration de principes a pour but de guider les membres du syndicat lors de la prise de décisions et de la conduite des actions. Diriger un syndicat n'est pas facile : les voies sont souvent parsemées d'obstacles et d'incertitudes. La Déclaration représente en quelque sorte la boussole et les balises du syndicat.

Ce texte exprime également, surtout lorsqu'il est adopté démocratiquement, une affirmation éthique d'un groupe. Il s'agit d'une promesse d'engagement que nous nous prononçons les uns aux autres sur une orientation et une manière de faire, sur le choix des finalités et des moyens du syndicat. C'est un serment que nous ne pouvons oublier ou prendre à la légère à moins de procéder ensemble à sa remise en question partielle ou totale.

La Déclaration de principes constitue donc un texte de référence qui commande une rigueur sur l'application des valeurs ou des principes mis de l'avant. Les mots choisis peuvent s'incarner en nous, prendre forme au quotidien, animer nos actions concrètes et ainsi provoquer un syndicat

Déclaration de principes pour les syndicats affiliés à la FPEP

Article 1

Les valeurs fondamentales

Le syndicat est une organisation qui s'inspire des valeurs fondamentales suivantes :

- la solidarité comme assise de la vie syndicale¹ ;
- la liberté responsable (celle qui transcende les intérêts personnels et contribue au bien commun) ;
- la démocratie² ;
- l'égalité (des personnes en droit et en dignité) ;
- la justice³ ;
- le dialogue entre les membres (celui qui permet de dépasser le pluralisme idéologique, religieux ethnique ou autre)⁴ ;
- la coopération.

- 1 La solidarité, la coopération ou l'entraide, constitue le fondement de la vie syndicale ou sociale. C'est la solidarité qui permet le développement de la vie individuelle (et non l'inverse). Seule une communauté vigoureuse permet l'émergence de personnalités fortes. L'effort d'éducation d'une société représente à cet effet un exemple éloquent. En ce sens, le lien est un bien. Cette valeur constitue la condition première pour une application réelle des autres valeurs. Si ce lien n'est pas établi, protégé et développé, nous retrouvons seulement un amalgame d'individus où les uns sont contre les autres, où chacun tente d'imposer par la force (par la rétribution, la dissuasion ou la manipulation) son point de vue sur l'autre, perçu comme menaçant ou hostile. Lors d'une telle dynamique, seul importe SON point de vue (individualiste ou corporatiste) ; le souci de l'autre s'affaiblit ; l'écoute de l'autre se perd. Dès lors, la communauté syndicale en question risque de décroître en se repliant sur elle-même, étant privée de la vision et de l'apport de l'autre ou d'un autre groupe.
- 2 La démocratie repose sur certains principes incontournables, tels la déconcentration et l'indépendance des pouvoirs, la collégialité des décisions, le droit à une information suffisante (à propos des problématiques sociales), la justice sociale, la participation des membres au processus démocratique du syndicat, la liberté d'expression et l'éducation de tous à l'exercice de la liberté responsable ou de la citoyenneté.
- 3 La justice parce qu'elle est un moteur de l'action syndicale : juste rémunération et justes conditions de travail, lutte contre l'arbitraire patronal, amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, etc. La justice soulève cette lutte essentielle de l'action syndicale qui vise à combattre la domination, sous toutes ses formes (hommes/femmes, riches/pauvres, hétérosexuel/homosexuel, adultes/enfants, etc.), des uns sur les autres.
- 4 Considérant le pluralisme ethnique au sein de la FPEP, il y a lieu d'établir un dialogue entre les différentes communautés, sur la base du fait que tous et toutes vivent au Québec et que, sans mettre de l'avant une identité exclusive ou unidimensionnelle, l'identité québécoise représente un dénominateur de tous les groupes présents à la FPEP. Mais le pluralisme dont il est question s'élargit sciemment à toutes les formes de diversité humaine, en recherchant collectivement les dénominateurs communs qui unissent les membres en cause (par exemple, leurs condition de travail et, dans une large mesure, de vie).

Article 2

La mission

Le syndicat considère que la défense et la revendication des intérêts et des aspirations de ses membres, de même que ceux de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois, se réalisent à la fois par l'action au chapitre des relations du travail, de l'action professionnelle et de l'action sociopolitique.

La mission principale du syndicat consiste à défendre et à promouvoir les intérêts des membres, et ce, dans les dimensions :

- relations du travail,
- professionnelle,
- sociale.

Le syndicat s'engage à représenter ces intérêts, à les défendre et à les promouvoir dans le respect des valeurs précitées.

- 5 La revendication parce que l'action syndicale est à la fois une dénonciation des conditions de travail et de vie qui nous sont faites et une proposition (projet de la fédération, voire de société). Il importe que l'action syndicale soit aussi proactive et non seulement réactive. Il est plus mobilisateur de se battre pour quelque chose (un projet) que contre quelque chose (un état de fait injuste). Agir en vertu d'un projet donne du sens aux gestes posés. Le sens motive. Bien qu'essentiel, l'élaboration de projet ou l'action proactive est cependant plus difficile car cela oblige les actrices et les acteurs syndicaux à s'entendre sur le projet mis de l'avant. Nous avons beaucoup de difficulté à nous entendre. À cet égard, le syndicalisme québécois, nord-américain et européen est faible. Il est moins compromettant et plus facile de critiquer que de proposer.
- 6 Il y a lieu de préciser le lien entre l'action professionnelle et l'action politique. Étant donné la perméabilité entre les questions pédagogiques et les questions des relations du travail, les luttes pour de meilleures conditions de travail pour nos membres recoupent la lutte pour de meilleures conditions d'apprentissage pour les élèves. N'est-ce pas l'une des raisons pourquoi, à la CSQ plus que dans d'autres centrales québécoises, nous pratiquons aussi un syndicalisme à caractère professionnel ?



Déclaration de principes pour les syndicats affiliés à la FPEP

Article 3

Les orientations générales

Le syndicat s'engage à promouvoir, à protéger et à améliorer l'accessibilité, la gratuité et la qualité des services publics. Le syndicat peut ainsi devenir membre d'organismes dont les intérêts sont conformes aux siens.



En vue de l'établissement d'une société plus équitable et plus démocratique, la mission du syndicat vise aussi à :

- oeuvrer à l'amélioration des conditions de vie sociale, économique et culturelle de ses membres ;
- oeuvrer à la défense ou à l'élargissement des droits démocratiques et, conséquemment, à agir en faveur de la généralisation des droits à la syndicalisation, à la négociation et à la liberté syndicale ;
- oeuvrer au développement de la dignité humaine et, conséquemment, à combattre la discrimination et la domination sous toutes ses formes, qu'elles soient envers :

- 1) les enfants et les jeunes,
- 2) les femmes,
- 3) les personnes âgées,
- 4) les personnes autochtones,
- 5) les gais et lesbiennes,
- 6) tout groupe de personnes souffrant d'exclusion,
- 7) l'information et la liberté de presse,
- 8) un environnement sain et un développement durable⁷.

7 C'est-à-dire un développement économique et social qui, dans une perspective d'équité entre les nations et entre les individus, assure le respect de l'environnement ainsi que la pérennité des ressources et des écosystèmes.

Article 4

Les pratiques de la vie syndicale

Le syndicat s'engage à mettre en oeuvre et à développer

1. des pratiques syndicales démocratiques afin de favoriser la qualité de vie dans les lieux de militance ainsi que la participation des membres à la vie syndicale et à la détermination de ses orientations et politiques, en somme des pratiques constructives qui s'opposent aux différentes formes individuelles ou collectives de dénigrement, de critiques incessantes du syndicat lui-même⁸ ;
2. des attitudes individuelle et collective fondées sur le respect mutuel et par conséquent, refuser toute participation à des évaluations informelles d'autrui et à tout ce qui peut conduire au dénigrement ou au mépris de leur travail ;
3. une reconnaissance tangible de la contribution des personnes membres du syndicat ;
4. des pratiques solidaires et transparentes, notamment en effectuant une réelle diffusion de l'information pertinente et en tenant les débats requis, pour inspirer une compréhension par le plus grand nombre et pour entraîner des décisions démocratiques à propos des problématiques vécues dans l'établissement ;
5. une réciprocité de la contribution entre les dirigeantes ou dirigeants et les membres du syndicat, de sorte que les membres développent une conscience non seulement de leurs droits mais aussi de leurs devoirs syndicaux.

Le syndicat croit que le ralliement aux décisions prises démocratiquement est l'aboutissement normal à notre volonté commune de cohésion ou de solidarité et d'efficacité dans l'action⁹. Toutefois, Le syndicat s'engage, d'une part, à reconnaître le pluralisme des idées et, d'autre part¹⁰, à respecter le droit à la dissidence comme l'expression exceptionnelle de l'incapacité absolue de faire reconnaître des valeurs ou positions fondamentales¹¹.

Enfin, le syndicat s'engage à faire tous les efforts pour que l'ensemble des membres consente à réduire collectivement, autant que faire se peut, l'inévitable écart entre les valeurs affichées et les valeurs pratiquées au syndicat.

- 8 On vise ici les attitudes ou comportements négatifs et incessants (de « gérants d'estrade ») qui ont pour but de démolir non pas des orientations ou des positions mais l'organisation syndicale elle-même.
- 9 Si l'on inscrit le principe de la dissidence (qui doit demeurer une avenue exceptionnelle), il est d'abord nécessaire de camper le principe général du ralliement aux décisions.
- 10 Il s'agit de bien distinguer la reconnaissance du pluralisme et celle de la dissidence, car on ne peut associer nécessairement la première à la seconde. L'émergence d'un pluralisme d'idées ou de positions ne conduit généralement pas à la dissidence mais plutôt à l'abstention ou au vote contre.
- 11 La dissidence doit être reconnue à la condition que certains principes soient respectés, sinon la pratique de la dissidence risque de dériver ou d'être détournée de son sens, à savoir l'expression de profondes convictions qui ne sont pas entendues malgré l'épuisement de tous les recours possibles.

Article 5

Résolution de conflits

L'exécutif du syndicat se doit de maintenir et de développer la plus grande cohésion interne possible, étant entendu par ailleurs que la qualité de cette cohésion constitue le pouvoir syndical vis-à-vis l'employeur. Le conflit peut être une occasion de grandir de nos différences, de s'enrichir de points de vue différents. Le syndicat s'engage donc à prendre les mesures pour sauvegarder un lien de confiance, si tenu soit-il, pour maintenir un dialogue¹², faciliter et encourager les bonnes relations de travail entre salariés. Il ne doit pas laisser pourrir une situation. Il doit prévenir, voir les choses venir, être sensible aux débuts de crise, en somme être attentif aux perceptions et aux agissements des membres.

À défaut d'un dialogue fructueux lors d'une mésentente interpersonnelle entre employés, les dirigeantes et dirigeants syndicaux doivent tenter de rapprocher leurs membres en servant de médiateurs (conciliateurs) et faire un effort pour trouver des solutions aux causes des conflits entre employés.

Dans le cas d'un manquement au code de déontologie des enseignants ou à un manque d'éthique professionnelle, les dirigeantes et dirigeants syndicaux doivent offrir leur service pour sensibiliser les membres concernés à la nécessité d'une meilleure action professionnelle, au sein de l'équipe-niveau et de l'équipe-école.

Éviter le recours à l'employeur pour régler des conflits entre membres. La délation d'une situation à l'employeur peut ruiner tous les efforts déployés pour améliorer ou garder un sain climat de travail. Il faut prioritairement aviser la personne concernée qu'une situation est inacceptable, qu'un geste, qu'une parole a blessé, a dérangé. On n'en fait pas une insurrection pour que tous soient au courant, en fait, on mêle le moins d'intervenants possible à la situation.

En aucun cas, les informations détenues par un officier syndical ou un membre ne doivent servir à détruire la réputation et l'estime de soi d'un membre.

En aucun cas l'information détenue par un membre ou un officier syndical ne doit concourir ou aider l'employeur à sanctionner ou congédier un membre qui éprouve des problèmes dans les relations interpersonnelles avec les autres membres, à moins qu'il n'en vienne à représenter un danger.

¹² À défaut de bonnes relations, le maintien d'un dialogue représente une condition minimale à rechercher, sinon la méfiance, l'hostilité ou le rapport de force (« agenda caché » et autres tactiques non transparentes) croissent. La seule façon d'éviter les conflits, ceux-là où les personnes s'assomment de leurs différences, est de protéger le lien entre personnes, de sauvegarder un lien de confiance.

Un lien de confiance, si tenu soit-il, peut contrer l'hostilité ou la perception que l'un ou l'autre est hostile. Tenter de provoquer et de maintenir une exclusion des « dissidents » brise tout sentiment d'appartenance et toute possibilité de collaboration des belligérants au bien commun que devrait être le syndicat.

Article 6

Demandes particulières

Toute demande concernant la tâche, les conditions de travail, faite à l'employeur doit passer par le syndicat. Il est nuisible et malsain pour l'ensemble des membres d'essayer d'obtenir un avantage personnel ou un privilège de la part de l'employeur ne favorisant qu'un ou quelques individus. Il est utile et sain de négocier des avantages pour tous. Les demandes particulières sans l'assentiment du syndicat sont à proscrire.

La convention collective contient à cet effet un article concernant la reconnaissance par la partie patronale qui dit à peu près ceci :

Le syndicat est reconnu comme étant le seul représentant et mandataire des personnes salariées couvertes par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.

