# Nouvelles CSQ





### **DES ÉCONOMIES ET DES TARIFS DE GROUPE EXCLUSIFS**

Nous avons votre satisfaction à cœur, et cela se traduit par notre service de qualité reconnu, notre processus d'indemnisation rapide et sans tracas, et nos tarifs de groupe non offerts au grand public.

Des économies, des protections flexibles et un engagement de longue date à vous satisfaire pleinement – quoi de plus intéressant!

### Demandez une soumission et économisez!

- 1 888 476-8737
- csq.lapersonnelle.com







protections

Assurances auto, habitation et entreprise

## Tournée plein air avec les chevaux OUVERT À L'ANNÉE - INSTALLATIONS INTÉRIEURES **ÉCOLE D'ÉQUITATION** Sécurité: Animateurs MILLE CENT UN spécialisés DE 40 ANS DIANE AUTHIER, PDG École d'équitation 1101 Propriétaire-Entraîneur, accrédité par : • Fédération équestre du Québec • Canada Hippique • Diplômée Cadre Noir de Saumur (France) • Attestations de randonnées : Maroc, Mexique, Espagne, Grèce et Belize · Certification Emploi-Québec Excellence reconnue de l'École d'équitation 1101 par les organismes : • Équi-Qualité • Tourisme Québec • Québec à cheval • Association des camps certifiés du Québec Réservation et information : 450 796-5993

ecoledequitation1101.com | info@ecoledequitation1101.com

1101, Grand Rang, La Présentation (Québec) JOH 1B0

### Mot de la rédaction



### L'ACTION COLLECTIVE, NOTRE MEILLEURE ARME

La précarisation et la surcharge de travail affectent l'ensemble des travailleuses et travailleurs. En plus d'isoler et de diviser les gens, l'organisation déshumanisée du travail fait souffrir et rend malade.

Comme l'a reconnu le congrès de notre centrale, pour casser cette spirale nocive, il faut lutter contre le repli sur soi et agir collectivement, en trouvant des solutions et en se mobilisant pour faire changer les choses. La solidarité est fondamentale.

En marge du forum CSQ sur l'organisation du travail, le magazine propose un grand dossier sur cet enjeu, en présentant à la fois des analyses percutantes et quelques pistes de solution inspirantes, mises de l'avant par des syndicats de notre centrale.

### UN ORDRE, ÇA VALORISE UNE PROFESSION?

La pertinence d'instaurer un ordre professionnel des enseignantes et enseignants a fait couler beaucoup d'encre lors de la consultation du gouvernement sur la réussite éducative. *Nouvelles CSQ* s'est intéressé au cas de l'Ontario, qui s'est doté d'une telle structure en 1997.

### **EN SANTÉ, LE RREGOP?**

Le régime de retraite du secteur public – RREGOP – se porte bien. Sa situation financière est satisfaisante, voire très enviable quand on le compare à d'autres. Le magazine présente le bilan de santé de ce régime incontournable.

Bonne lecture!

CATHERINE GAUTHIER RÉDACTRICE EN CHEF



Pour nous écrire nouvellescsq@lacsq.org

**NouvellesCSQ** 

# SOMMAIRE

7	DOSSIER ORGANISATION DU TRAVAIL			
	DES SYMPTÔMES QUI APPELLENT À L'ACTION			
8	LIBÉRONS-NOUS DE LA CHAINE DE MONTAGE			
9	PRENDRE LA PRÉCARITÉ PAR LES CORNES			
13	VAINCRE LA SURCHARGE DE TRAVAIL TOXIQUE			
16	L'ACTION SYNDICALE, PLUS PERTINENTE QUE JAMAIS			
17	CE N'EST PAS MON LOCAL, C'EST CELUI DES ÉLÈVES			
18	VISAGES DE LA PRÉCARITÉ SCIENTIFIQUE			
19	FAUT QU'ON SE PARLE AU CÉGEP GÉRALD-GODIN			
20	UNE RECHERCHE POUR CONTRER LA SURCHARGE DE TRAVAIL			
21	NE JAMAIS DÉCROCHER			
22	L'AVALANCHE DES TÂCHES CONNEXES			
27	SYNDICALISME			
	LES DÉFIS DU SYNDICALISME AUTOCHTONE			

29	RENCONTRE
	ORDRE PROFESSIONNEL ENSEIGNANT :
	UNE EXPÉRIENCE RÉVÉLATRICE
30	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
	AU-DELÀ DES CAMÉRAS DE SURVEILLANCE!
32	RETRAITE
	EN SANTÉ, NOTRE RREGOP?
33	FEMMES
	DE LA RÉFLEXION À L'ACTION







Nouvelles CSQ Volume 37, No. 3 Publication de la Centrale des syndicats du Québec, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, Tél.: 514 356-8888,  $T\'el\'ec.: 514\ 356-9999\ Courriel: nouvelles csq@lacsq.org/ \textbf{Directrice des communications}\ Marjolaine\ Perreault/R\'edactrice\ en\ chef\ Catherine\ Gauthier/Secr\'etaire$ adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon / Publicité Jacques Fleurent • 514 355-2103 fleurent.jacques@lacsq.org / Photographes Clément Allard, François Beauregard, Martin Cayouette, Jocelyn Landry, Jean-François Leblanc, Roger St-Laurent, iStockphoto / Retouches photo Yves Vaillancourt / Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 1497-5157 / La CSQ sur le Web lacsq.org / Abonnement Service des communications, 514 356-8888 giroux.france@lacsq.org / Postpublications No de convention 40068962. Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : Publication de la Centrale des syndicats du Québec 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3.

Imprimé sur du Rolland Enviro100 Satin, contenant 100 % de fibres postconsommation, fabriqué à partir d'énergie biogaz et certifié FSC°, ÉcoLogo et Procédé sans chlore.

















orthograph

VCSQ 1617-217 Printemps 2017



### À lire sans remords

#### Aucun arbre coupé

Les fibres du papier proviennent exclusivement des bacs de récupération.

### Presque mangeable

Les encres sont 100 % végétales, solubles dans l'eau et ne contiennent aucun solvant. Le papier est fabriqué selon un procédé sans chlore.

### **Energie verte**

L'énergie utilisée pour fabriquer ce papier est un biogaz issu de la décomposition des déchets d'un site d'enfouissement, acheminé directement à l'usine par conduits souterrains.



La période de changement d'allégeance dans le réseau de la santé et des services sociaux s'est terminée, le 24 février 2017, par le vote de milliers de travailleuses et travailleurs. Jamais nous n'avons vécu un maraudage d'une si grande ampleur. Jamais nous n'oublierons que cet exercice, qui nous a été imposé par le gouvernement, a mobilisé pendant des mois autant de forces vives pour rencontrer nos membres et le personnel du réseau partout au Québec. e ce tourbillon qui nous a conduits sur le terrain de la concurrence syndicale, nous pouvons retenir une chose : la CSQ et ses syndicats ont mené une campagne honnête, respectueuse et solidaire des luttes présentes et à venir. Merci à vous, nos membres et celles et ceux que nous avons rencontrés, pour votre accueil, votre ouverture et, disons-le, votre grande patience dans ce bouleversement de vos activités professionnelles au quotidien.

Ce quotidien est, d'ailleurs, loin d'être rose dans le secteur public. Les problèmes liés à l'organisation du travail, à la précarité et à la surcharge sont grandissants – voire pathogènes – et ont envahi tous les milieux de travail. Pourtant des solutions existent. J'en veux pour preuve le forum sur l'organisation du travail, organisé par la CSQ en février 2017, où plus de 200 personnes se sont réunies et au cours duquel plusieurs pistes d'action ont été mises de l'avant.

La qualité de vie au travail, c'est essentiel, et ce, à tel point que cet élément doit être au cœur de la stratégie du gouvernement pour assurer le développement économique du Québec et la prospérité de l'ensemble de la population. C'est ce que nous lui avons rappelé, de concert avec la FTQ, la CSD et la CSN, lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, un évènement qui visait à mobiliser tous les acteurs concernés autour du défi que représente le million d'emplois à combler, au Québec, dans un avenir proche.

Mettre en place les conditions permettant de bons emplois et assurant une belle qualité de vie, voilà le but que nous devrions viser collectivement.

Solidarité!



LOUISE CHAROT PRÉSIDENTE

# Prévenir et guérir %L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans la foulée du forum CSQ sur l'organisation du travail de février dernier, le magazine présente un grand dossier sur cet enjeu incontournable.



Ensemble, au cœur de la solution.



### STRESS, ÉPUISEMENT, SOUFFRANCE AU TRAVAIL

# DES SYMPTÔMES QUI APPELLENT À L'ACTION

Un stress important. Une fatigue persistante. De l'insomnie. L'impression qu'on vous en demande toujours plus; que le rythme du travail est insoutenable; que vos compétences ne comptent plus vraiment...

JEAN-FRANÇOIS PICHÉ CONSEILLER CSQ

ans vous consulter, on vous impose des façons de faire et des normes d'efficacité qui ne cadrent pas avec votre type d'emploi, encore moins avec le sens que vous donnez à votre travail.

Sournoisement, une forme de désespoir s'installe, des questions se bousculent... « Est-ce moi le problème? Suis-je fragile moralement ou physiquement? Je ne suis peut-être plus capable de performer? Ai-je mal choisi mon métier? »

### METTRE LE DOIGT SUR LE PROBLÈME

À toutes ces questions, Daniel Mercure<sup>1</sup> répond de façon catégorique : il n'est absolument pas question de faiblesse morale ou physique des travailleuses et des travailleurs.

Ces difficultés résultent plutôt des modes d'organisation du travail, importés du secteur privé, qui ont transformé le secteur public en une chaine de montage continue et standardisée des services aux êtres humains : abolitions de postes, augmentation de la charge de travail, implantation de normes de rendement, sous-traitance... Et cela, avec la complicité du gouvernement, qui prône des modèles de gestion en contradiction avec l'essence même du service public, du service à autrui.



### LA PRÉCARITÉ, UN MAL RAMPANT

S'installe alors la précarité d'emploi : heures de travail insuffisantes pour obtenir un revenu décent, horaires brisés, contrat à durée déterminée rendant difficile tout projet d'avenir pour soi et sa famille...

Daniel Mercure va plus loin en précisant que cette précarité comporte aussi une dimension « subjective ». Beaucoup moins connue, et pourtant très répandue, la *précarité* « *subjective* » *du travail* peut être vécue même quand une personne occupe un emploi stable, à temps complet et bien rémunéré.

Elle survient, notamment, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les tâches et les ressources octroyées; qu'une forte charge de travail s'accompagne d'une absence de considération pour le labeur accompli; ou que le travail doit être réalisé de telle sorte qu'il brime l'éthique professionnelle.

### L'ACTION COLLECTIVE EST LA SOLUTION

Les difficultés que vous vivez au travail sont des problèmes collectifs, vécus par l'ensemble du personnel du secteur public, qui découlent des modes déshumanisés de gestion. Quoi faire alors? Il faut s'organiser, dans nos milieux de travail, pour trouver des solutions ensemble et faire front commun pour changer les choses. Des syndicats de la CSQ ont fait des démarches avec leurs membres, et ça marche! À nous de jouer!

<sup>1</sup> Daniel Mercure est professeur au département de sociologue de l'Université Laval. Il était l'un des conférenciers du forum Prévenir et guérir par l'organisation du travail de la CSQ.

PRÉCARISATION DU TRAVAIL

# LIBÉRONS-NOUS DE LA CHAINE DE MONTAGE

### La précarisation du travail est-elle une fatalité?

CATHERINE GAUTHIER RÉDACTRICE EN CHEF

Rien n'est immuable », estime Angelo Soares¹. Toutefois, la lutte doit être collective et cibler le cœur du problème : l'organisation du travail. Autrement, elle n'équivaut qu'à un pansement appliqué sur une plaie béante.

#### **DES RACINES À DÉTERRER**

Depuis 40 ans, la précarisation s'est accélérée, alors que les droits sociaux ont été transformés en services monnayables : élèves et patients sont devenus des clients...

« La novlangue néolibérale s'impose : lean management, optimisation, flexibilisation, rationalisation, nouvelle gestion publique... L'un de ces beaux mots devient négatif? On le remplace. Et ce discours, qui nourrit l'image d'une organisation efficiente, il est très important, car les mots qu'on emploie sont ceux qui nous font penser », explique le chercheur.

#### **TENTER DE SAUVER SA PEAU**

Angelo Soares explique que la précarisation du travail le rend plus intense et plus dense, entrainant un manque de temps. « Et, comme on remplace de moins en moins les personnes absentes, tous en paient le prix, ce qui crée du ressentiment. Cela génère des tensions, augmente la concurrence entre les personnes et brise les équipes de travail. »

Chaque minute est aussi quantifiée pour produire les statistiques nécessaires à l'évaluation de l'efficience du travail accompli. « Ces outils de mesure ne considèrent pas le travail réel ni sa charge émotionnelle. Si je dois maitriser un élève en crise, la situation risque de m'affecter! »



1 Angelo Soares est professeur titulaire au département d'organisation et ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal. Il était l'un des conférenciers du forum Prévenir et guérir par l'organisation du travail de la CSQ.

### QUAND LA SANTÉ Y PASSE

Tout cela a des conséquences sur la santé et entraine une dégradation des services à la population. « On ne peut tout faire. Alors, on travaille à s'en rendre malade, car ce qui compte, ce sont nos élèves, nos étudiants, nos patients. Cela entraine de l'angoisse, de la souffrance, de la détresse. »

Lorsqu'un problème de santé mentale survient au travail, diverses solutions sont proposées à la personne : relaxation, exercice, psychothérapie, etc. Or, ces moyens ne soulagent que les symptômes. On culpabilise l'individu, qui croit être la source du problème alors que la coupable, c'est l'organisation du travail.

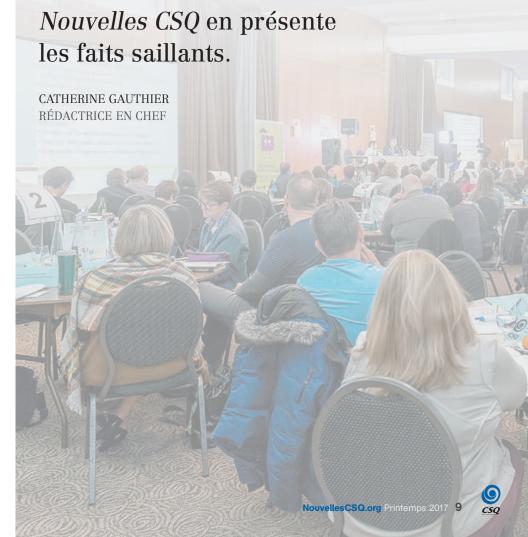
### L'ACTION COLLECTIVE POUR SE DÉFENDRE

Angelo Soares croit que l'action collective est la meilleure arme pour contrer ces stratégies qui nous divisent et nous rendent malades.

- « Il faut se réunir et échanger. C'est important, car on réalise alors que notre bobo est aussi celui des autres. On a des solutions. Mettons-les en commun et évitons les correctifs individuels, qui agissent comme un comprimé de Tylenol sur la douleur, mais qui ne règlent pas les sources du problème. »
- « L'employeur veut nous surcharger? Disons non. Il souhaite créer des postes à temps partiel? Exigeons des postes à temps complet. Il faut démontrer le travail réel, responsabiliser les gestionnaires quant à la charge de travail et parler leur langage en chiffrant le cout de leurs stratégies. C'est prouvé : les organisations qui respectent leur personnel font beaucoup plus de profits! »

# PRENDRE LA PRÉCARITÉ PAR LES CORNES

Trois syndicats ont partagé leurs expériences pour contrer la précarisation lors du forum CSQ sur l'organisation du travail.



### Dossier organisation du travail

### **Suppléance** occasionnelle à l'ère du numérique

L'octroi des suppléances occasionnelles peut s'avérer un véritable cassetête, tant pour l'école que pour les enseignants précaires. Une nouvelle approche a été tentée.

Traditionnellement, lorsqu'une enseignante ou un enseignant s'absente, la secrétaire d'école se tourne vers sa liste d'appel. « Cela peut être long et occasionner des problèmes. Il est arrivé, par exemple, qu'aucun suppléant ne soit trouvé, ce qui a obligé des enseignants titulaires à prendre en charge des groupes durant leurs périodes libres, ou que la liste d'appel ne soit pas utilisée, une situation qui a encouragé des enseignants précaires à réaliser des campagnes de charme auprès des directions pour travailler », explique Sabrina Bonenfant<sup>1</sup>.

### QUAND FACEBOOK CHANGE LA DONNE

Une enseignante précaire a lancé un groupe Facebook. « L'initiative a pris une envergure considérable, mais a aussi entrainé des problèmes, comme des contrats octroyés sans respect de la liste de priorité ou de doubles embauches. De plus, n'ayant pas accès à Facebook, les secrétaires demandaient très souvent aux enseignants de publier les offres », poursuit-elle.

#### **GOOGLE PLUS, LA SOLUTION?**

Le Comité des jeunes a donc interpelé l'employeur, et un groupe de travail a été formé. « Facebook a été remplacé par Google Plus. Les secrétaires peuvent y publier, elles-mêmes, les besoins de suppléance. Puis, le syndicat et l'employeur ont balisé le tout », explique Annie-Christine Tardif<sup>2</sup>.

Après une année, des critiques ont émergé. Le Comité des jeunes a réalisé un sondage. « On a constaté l'inégalité des chances : les enseignants précaires n'avaient pas tous accès à un téléphone intelligent ou à



**Annie-Christine Tardif** 



un ordinateur. Plusieurs ont également mentionné que Google Plus les incitait à répondre rapidement aux offres, alors que l'utilisation des appareils téléphoniques est interdite sur le temps de travail. Ils vivaient donc un conflit éthique », poursuit Sabrina Bonenfant.

Autre constat : la première personne à répondre n'obtenait pas nécessairement la suppléance et, souvent, elle ne le découvrait que plus tard. « Nous sommes en attente d'une rencontre pour améliorer le système. Nous croyons que les suppléants devraient inscrire leurs disponibilités sur Google Plus, ce qui permettrait aux secrétaires de voir, en un clic, la liste des personnes disponibles selon les dates », précise Annie-Christine Tardif.

#### **DES QUESTIONS DEMEURENT**

« Tous ces problèmes découlent-ils vraiment du système ou d'une pénurie de suppléants? Si le premier élément peut facilement être amélioré, le second nécessite de meilleures conditions de travail pour réduire les congés d'invalidité et les demandes d'allègement de tâches des enseignants, et retenir la relève », conclut-elle.

- 1 Sabrina Bonenfant est membre du Comité des jeunes du Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ-CSQ).
- 2 Annie-Christine Tardif est viceprésidente du SERQ-CSQ.

### **Pour en finir avec** les « petits postes »

Voir défiler huit personnes sur un poste de secrétaire d'école en une seule année, ce n'est pas anecdotique dans la région de Sherbrooke. Un roulement important de personnel touche aussi d'autres corps d'emploi du soutien scolaire.

Renée Bibeau<sup>1</sup> explique que la nouvelle démarche, amorcée il y a un an, mise sur la collégialité plutôt que sur un rapport de force. « Les travaux paritaires sont réalisés dans une dynamique d'équipe et encadrés par un animateur neutre, des objectifs clairs et des balises à respecter. Par exemple, des propositions contraires au principe de l'ancienneté sont inadmissibles. »

Elle précise que la démarche comporte aussi une obligation de résultats, en raison de la négociation locale et qu'en cas d'échec, cette dernière reprend son cours. Six enjeux ont été ciblés à la table principale, soit l'affectation, l'accessibilité aux postes, les surveillants d'élèves, les secrétaires d'école, les services de garde et les techniciens en éducation spécialisée.

### **UNE EXPLORATION ESSENTIELLE**

« Nous avons cherché à comprendre, entre autres, pourquoi il y avait des mouvements de personnel. Premier constat : il y a trop de postes à temps partiel. Nous avons donc travaillé ce volet et obtenu le mandat de jumeler les petits postes afin d'en faire des postes à temps complet », poursuit-elle.



S'est ensuite amorcé le travail aux tables chantiers, où siègent une personne représentante de chacun des corps d'emploi visés, du syndicat, de même qu'un membre de la direction des écoles primaires et secondaires, des centres et des ressources humaines.

« On y explore toutes les possibilités. Les idées sont classées par catégorie. et on vote pour celles à retenir, d'où l'importance de la parité », précise-t-elle.

Puis, les solutions sont évaluées et priorisées. Une simulation est aussi réalisée. « Nous en sommes à cette étape. Il est donc trop tôt pour parler des résultats. Toutefois, ce qui est certain, c'est qu'il n'y aura pas de statuquo. »

<sup>3</sup> Renée Bibeau est présidente du Syndicat du personnel technique et administratif de la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke (CSQ).

### **Spossier organisation du travail**

### Une véritable révolution **syndicale**

Rehausser tous les postes pour en faire des emplois décents. en misant sur la solidarité et le partage, c'est tout un exploit. Ça s'est produit en Gaspésie et au Bas-Saint-Laurent.

Il n'y a pas si longtemps, 60 % des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de la région devaient être disponibles en tout temps pour survivre, sans perspective d'un poste à temps partiel avant dix ans. En 2005, la convention collective décrétée leur assure un poste 8-28 (8 jours de travail par mois), ce qui n'est guère mieux.

« Résultats : la pénurie s'accélère, principalement chez les infirmières; le temps supplémentaire et celui obligatoire augmentent; et les vacances ou les congés de maladie deviennent impossibles. Pire, le personnel d'agences privées obtient les quarts de remplacement de jour! », raconte Micheline Barriault<sup>4</sup>.

Ce décret prévoyait aussi la négociation de 21 articles au local, une première. « Nous avons négocié une lettre d'entente permettant la titularisation des postes. Tous les postes précaires ont d'abord été rehaussés à 7-14 (7 jours de travail et 7 jours de congé). Ensuite, nous avons entrepris de les transformer en postes à temps complet, en comptabilisant les heures supplémentaires ou de remplacement réalisées. »

#### **COMBATTRE L'INDIVIDUALISME**

Le plus gros défi? Convaincre les membres. « L'individualisme était bien enraciné, tout comme la question de l'ancienneté et de la "juste part des p'tites jeunes". On a dû conscienti-





**Micheline Barriault** 

ser, mobiliser, tenir plusieurs assemblées. Mais, depuis, cette lettre d'entente est reconduite à chaque négociation ». poursuit-elle.

Le syndicat est allé encore plus loin. « On s'est dit qu'on se partagerait la misère des quarts de nuit. Les personnes sont embauchées sur des postes jour-nuit, mais doivent travailler minimalement 50 % de jour. Cela a créé une nouvelle dynamique, favorisé la rétention du personnel, diminué le temps supplémentaire de moitié et rendu possible la prise des congés. Quant aux agences privées, elles ont disparu des établissements », poursuit-elle.

« Aujourd'hui, les infirmières qui le souhaitent (80 à 85 %) ont un poste à temps complet, même celles nouvellement embauchées. Du côté des infirmières auxiliaires et des inhalothérapeutes, 75 % ont obtenu un rehaussement de poste. C'est un processus continu. Nous sommes très fiers du chemin parcouru! »

4 Micheline Barrigult est présidente du Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (SIIIEQ-CSQ).

# VAINCRE LA SURCHARGE DE TRAVAIL TOXIQUE

Trois syndicats ont partagé leur stratégie pour contrer la surcharge de travail devant quelque 200 personnes rassemblées lors du forum CSQ sur l'organisation du travail.

CHRISTINE MARCEAU CONSEILLÈRE CSO

### **Quand l'union fait la force**

La surcharge de travail vécue par les équipes de soutien à domicile des CLSC du Nord de Lanaudière était chronique, voire catastrophique.

« La situation était telle qu'en deux ans, une équipe de 15 personnes a compté 30 départs. En 2013, le syndicat a rencontré les intervenants psychosociaux des CLSC de Joliette et de la MRC Autray pour discuter de leur surcharge de travail et tenter de les convaincre, sans succès, de déposer un grief de fardeau de tâche », explique Manon Marcil¹.

Deux ans plus tard, l'ajout d'un continuum de services nécessitant un suivi de la clientèle en tout temps a fait déborder le vase. Le syndicat a repris la démarche, en incluant cette fois les CLSC des MRC Matawanie et Montcalm. « Prendre le temps de rencontrer les quatre équipes, bien qu'elles ne nous aient pas toutes interpelées, cela a été déterminant notamment pour briser leur sentiment d'isolement. Cette fois, lorsque nous avons évoqué l'idée d'un grief collectif, les membres ont déclaré : "Si les autres embarquent, alors nous aussi" », poursuit Marie-Michèle Lépine.

Manon Marcil est représentante syndicale au STPL-Bouclier-CSQ. Elle était accompagnée de Marie-Michèle Lépine, travailleuse sociale

au soutien à domicile.



Manon Marcil et Marie-Michèle Lépine

### Dossier organisation du travail

À l'aide de deux questionnaires, le syndicat a réalisé ensuite une enquête, pendant un mois, pour mesurer et documenter la situation sur les plans de la charge de travail et de la santé physique et psychologique. Les résultats ont été si révélateurs que l'employeur a dû reconnaitre la charge de travail énorme imposée au personnel psychosocial.

Un comité paritaire sur le fardeau de tâche, composé de représentants du syndicat et de l'employeur ainsi que de membres vivant la situation, a ensuite été créé pour trouver des solutions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail. Enfin, une entente a été conclue, ce qui a permis d'éviter l'arbitrage.

« Nous avons obtenu, notamment, la suspension des ratios intervenant/ usagers, l'ajout de postes et le remplacement des postes vacants. de même que la création d'un comité devant analyser des méthodes de calcul plus humaines de charge de travail. Nous sommes très fières de ce dénouement », concluent-elles.

### Vers le bonheur au travail?

Le Cégep Beauce-Appalaches a connu, de 2006 à 2012, une période de croissance importante où les projets se sont multipliés.

« Collectivement, nous formions un cégep ambitieux. En 2012, plusieurs collègues avaient accumulé un grand nombre d'heures supplémentaires, ce qui représentait des couts potentiels importants pour l'employeur », relate Éric Cyr<sup>2</sup>.

Au bout d'un moment, les répercussions sur le personnel sont apparues : fatigue, insomnie, épuisement professionnel, recours au programme volontaire de réduction du temps de travail, etc.

Puis, il y a eu les coupes budgétaires du gouvernement. Cette situation a incité la direction à s'attaquer aux très couteux problèmes des heures supplémentaires et des congés de maladie. Le syndicat a donc travaillé avec la direction à revoir les tâches des membres afin que leurs mandats soient plus réalistes et qu'ils puissent cadrer dans une semaine normale de travail.

« Ensemble, nous avons priorisé le travail et révisé les processus, en veillant à ce que le tout n'affecte pas la qualité des services ni la réussite des étudiants. Un comité paritaire de vigie des ressources humaines a aussi été mis sur pied pour réfléchir aux problèmes afin, ultimement, de prévenir de nouvelles situations pouvant entrainer de l'absentéisme, des maladies professionnelles ou de l'insatisfaction au travail », poursuit-il.

Éric Cyr en est convaincu : le cégep est sur la bonne voie. Il constate déjà les effets positifs sur le personnel professionnel.



2 Éric Cyr est président du Syndicat du personnel professionnel du Cégep Beauce-Appalaches (CSQ).



### **Une approche très prometteuse**

Améliorer la charge de travail de tous les acteurs d'une école, en cherchant des solutions qui conviennent à tout le monde, est-ce utopique? Absolument pas.

En 2009, Carol Beaupré<sup>3</sup> a participé à une recherche-action en psychodynamique du travail ciblant quatre catégories d'emploi : du personnel enseignant, de soutien et professionnel ainsi que des cadres.

Les chercheurs ont identifié six enjeux, soit la précarité, la lourdeur du travail, la pression et le contrôle du temps, la complexité du travail et la confusion des rôles. la bureaucratisation ainsi que le non-respect et la violence.

« Pour chaque enjeu, un groupe de travail a eu le mandat de mettre sur pied un plan d'action. Nous avons



veillé, entre autres, à clarifier les rôles et les mandats du personnel enseignant, de soutien et professionnel. Cela nous a permis de balayer la confusion et de mettre en lumière le travail prescrit et réel. »

D'autres éléments ont aussi été explorés, dont la disponibilité des directions – des « cliniques sans-rendez-vous » ont notamment été implantées – et l'intégration professionnelle. Un comité paritaire pour revoir le temps reconnu aux différentes tâches des enseignants a été lancé, en plus d'un comité permanent en santé mentale au travail (à l'école). Ce dernier s'ajoute au comité SST de la commission scolaire.

« Nous avons fait de grands pas, mais il y a encore place à l'amélioration. L'un de nos défis a été de ne jamais déplacer une situation difficile ou une charge de travail vers une autre catégorie d'emploi. Et nous y sommes arrivés. Maintenant, nous devons nous assurer de perpétuer cette démarche afin de prévenir, à la source, les problèmes de santé psychologique. »

Carol Beaupré a conclu en invitant d'autres milieux à prendre ce virage. « Un guide d'accompagnement existe, des formations sont offertes. Vous verrez, ça vaut vraiment la peine! »

### **Une stratégie** convaincante

Selon Pierre-Sébastien Fournier<sup>4</sup>, la meilleure option pour intervenir efficacement en faveur de la santé et de la sécurité du personnel, c'est de considérer le travail dans sa globalité, c'est-à-dire aller au-delà de la seule tâche prescrite et discuter de la charge réelle et ressentie, en plus de documenter les problèmes concrets vécus au quotidien pour démontrer l'ampleur du problème. Il rappelle que l'insatisfaction, le stress élevé, la détresse et l'épuisement liés à la surcharge de travail coutent très cher. Ce genre d'argument est généralement compris des gestionnaires.



Pierre-Sébastien Fournier

<sup>3</sup> Carol Beaupré est délégué adjoint et membre du Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie (CSQ).

<sup>4</sup> Pierre-Sébastien Fournier est professeur titulaire au département de management de l'Université Laval.

# L'ACTION SYNDICALE, PLUS PERTINENTE QUE JAMAIS

### Être syndiqué, c'est bon pour la santé. Les études le démontrent.

CLAUDE GIRARD CONSEILLER CSO

Mais c'est encore mieux lorsque les syndicats agissent significativement sur les conditions d'emploi et de travail affectant la santé et la sécurité, y compris la santé mentale au travail.

#### **UNE ACTION SYNDICALE ESSENTIELLE**

Geneviève Baril-Gingras<sup>1</sup> souligne que l'alourdissement de la charge de travail et la précarisation entrainent un repli sur soi des individus qui tentent de sauver leur peau. Difficile alors de s'engager sur le plan syndical. Pour contrer cette tendance, il faut agir collectivement sur la surcharge et l'environnement psychosocial.

#### DE NOMBREUX MOYENS D'ACTION

Elle ajoute que les moyens sont nombreux et peuvent être regroupés en deux catégories : la réduction des exigences quantitatives et les mesures pour faciliter la réalisation de la tâche.

Certaines interventions, plus traditionnelles, s'appuient sur la Loi sur la santé et la sécurité du travail : plaintes, refus de travailler, démarches paritaires, etc. D'autres sont réalisées par la négociation locale, sectorielle ou nationale en revendiquant, notamment, un plancher d'emploi, un ratio, des protections contre le contrôle du rendement, etc.

On peut également recourir à des moyens autonomes, tels qu'une plainte au Protecteur du citoyen, une alliance avec des organisations communautaires, une collaboration avec des chercheurs ou une campagne dans les médias.



Marie-Noëlle Albert et Geneviève Baril-Gingras

#### **UNE SOLIDARITÉ FONDAMENTALE**

Quels que soient les moyens choisis, la solidarité est fondamentale. Les membres doivent se mobiliser pour des revendications touchant leur quotidien. Dans ce même esprit, Marie-Noëlle Albert<sup>2</sup> plaide pour la création, dans les milieux, de communautés de personnes.

Elle rappelle que le travail en vase clos et les mesures de contrôle du travail démobilisent le personnel et entrainent des problèmes de santé et de sécurité du travail, ainsi que de la détresse psychologique.

En permettant aux gens de collaborer et de dialoguer, on rend possibles la solidarité, l'entraide, la confiance et la reconnaissance. Et cela améliore radicalement le climat du travail, en plus d'avoir des effets importants sur la prévention de la santé et de la sécurité du travail.

<sup>1</sup> Geneviève Baril-Gingras, professeure titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval, était conférencière au forum CSQ sur l'organisation du travail.

<sup>2</sup> Marie-Noëlle Albert, professeure au secteur disciplinaire des sciences de la gestion à l'Université du Québec à Rimouski, était également conférencière au forum.

# Ce n'est pas mon local, c'est celui des élèves

Partager sa classe avec le service de garde et les spécialistes, ce n'est pas toujours évident. Un syndicat a pris les grands moyens pour favoriser un climat harmonieux.

MARTIN CAYOUETTE CONSEILLER FPSS-CSQ

Isabelle Jacques<sup>1</sup> est éducatrice en service de garde à la Commission scolaire des Patriotes. Elle explique que ses collègues avaient difficilement accès à un local. « Certaines devaient demeurer dans le corridor avec leur groupe, d'autres étaient entassées dans des locaux à la limite de leur capacité. C'était désagréable pour elles et les enfants, ca créait des conflits, et le bruit causait des maux de tête. »

Élisabeth Charron<sup>1</sup> avoue que ce n'est pas d'emblée que les enseignantes et enseignants acceptent d'ouvrir les portes de leur local. Elle-même enseignante à la même commission scolaire, elle souligne qu'il faut considérer le local comme étant celui des élèves et non celui du prof, et apprendre à le partager.

### **UN OUTIL EFFICACE, UN CLIMAT HARMONIEUX**

Pour trouver des compromis. le Syndicat de Champlain (CSQ), un syndicat multicatégoriel, a produit un canevas de protocole sur le partage des locaux, qui entraine un

climat plus harmonieux dans les établissements.

« Le plus difficile, c'est de

se mettre à la place de l'autre et de comprendre son travail. Quand on arrive à communiquer, il y a une zone de respect et de connaissance de l'autre qui s'établit. Souvent, ca entraine de belles complicités, ce qui a un impact positif sur les enfants ». confie Élisabeth Charron.

### **UNE ZONE D'ÉCHANGE QUI CHANGE TOUT**

« Grâce au protocole de partage de locaux, la direction, la technicienne en service de garde, les éducatrices et les enseignants s'assoient autour de la même table pour parler des irritants et convenir de lieux où tout le monde peut travailler », explique Isabelle Jacques.





- « On a voulu favoriser une zone d'échange et de communication pour que les gens arrivent à se comprendre. On s'est rapidement rendu compte qu'on veut tous le bien des enfants », ajoute Élisabeth Charron.
- « Les grands gagnants, ce sont les enfants. Ils obtiennent un environnement plus calme et un rythme du diner qui les respecte. Et lorsqu'ils reviennent en classe l'après-midi, ils sont mieux disposés à apprendre », conclut Isabelle Jacques.

Le protocole de partage des locaux est disponible sur le site fpss.lacsq.org/pour-commander.

<sup>1</sup> Isabelle Jacques et Élisabeth Charron sont membres du Syndicat de Champlain (CSQ).

# **VISAGES DE LA PRÉCARITÉ SCIENTIFIQUE**

La précarité effarante du personnel professionnel de recherche attire de plus en plus l'attention. La grande coupable : la structure de financement de la recherche.

GABRIEL DANIS CONSEILLER CSO

« Avec un taux de roulement atteignant bien souvent 100 %. pas surprenant que 80 % des PPR1 ressentent un sentiment d'insécurité au travail, alors que la moyenne est de 30 % pour l'ensemble des travailleurs », explique Luc Caron<sup>2</sup>.

C'est dans le cadre des travaux entourant le Sommet sur l'enseignement supérieur, en 2013, que le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université



Laval (SPPRUL-CSQ), en collaboration avec d'autres partenaires syndicaux, a convaincu le scientifique en chef, Rémi Quirion, de financer une étude sur les conditions de travail du personnel professionnel de recherche et son accomplissement dans l'ensemble du Québec. Les données obtenues ont été très utiles lors des négociations locales et ont permis d'améliorer grandement la reconnaissance des PPR.

« L'année dernière, notre travail a culminé avec la création des Prix d'excellence des professionnels de recherche, octroyés par le Fonds de recherche du Québec. Il s'agit d'un pas



important pour la reconnaissance du travail indispensable que les professionnels de recherche accomplissent dans le milieu de la recherche », souligne-t-il.

#### **DES SOLUTIONS EXISTENT**

Le travail est toutefois loin d'être terminé. En utilisant les résultats de la recherche réalisée par Paul-André Lapointe de l'Université Laval, le SPPRUL-CSQ continue ses démarches auprès du gouvernement afin de stabiliser les emplois des PPR.

« Les solutions existent : augmenter la durée des subventions de trois à cinq ans ou associer nommément un PPR à l'octroi d'une subvention à un chercheur. C'est une question de volonté politique », conclut-il.

1 Professionnelles et professionnels de recherche 2 Luc Caron est président du SPPRUL-CSQ.

# FAUT QU'ON SE PARLE AU CÉGEP GÉRALD-GODIN

D'une mésentente entre le personnel enseignant et la direction du Cégep Gérald-Godin est née une initiative syndicale très prometteuse.

> **GABRIEL DANIS** CONSEILLER CSO

Au printemps 2016, un important différend divise la direction et la communauté enseignante du Cégep Gérald-Godin. Au cœur du conflit : la distribution d'une partie des sommes attribuées aux cégeps, dont l'allocation départementale et certains éléments de la tâche enseignante.

Rachel Sarrasin<sup>1</sup> explique: « On ne s'entendait pas sur les principes d'allocation, sur les priorités à retenir et sur la démarche menant à la définition de ces priorités. »

#### **UNE STRATÉGIE EFFICACE**

Devant l'entêtement de la direction. l'assemblée syndicale opte pour une approche à deux volets : d'un côté, le boycottage de certains projets pour l'année à venir et, de l'autre, la définition d'une facon de faire permettant d'éviter que le tout ne se reproduise à l'avenir.

« C'est la combinaison de ces approches réactive et proactive qui a fait de notre stratégie un succès », ajoute-t-elle.

### **UNE RÉFLEXION SUR LES** CHOIX À PRIVILÉGIER

En octobre 2016, toutes les catégories de personnel, les étudiantes et étudiants et la direction du cégep s'engagent dans une démarche d'états généraux.

« Au lieu que chacun tire la couverture de son côté, on élabore ensemble des critères communs d'allocation des ressources », précise-t-elle.

Lors du forum de clôture, prévu en avril 2017, un cadre de référence concerté sur les orientations à privilégier- en matière de priorités, de critères et de pratiques – sera lancé.

### **UN CLIMAT DE TRAVAIL PLUS** SAIN

Avant même la conclusion de la démarche, on constate que le climat de travail est nettement meilleur que l'année dernière, ce qui constitue en soi un succès important. Une autre preuve que la concertation, la délibération et la collégialité valent mieux que l'imposition unilatérale!



<sup>1</sup> Rachel Sarrasin est présidente du Syndicat des professeurs du Collège Gérald-Godin depuis gout 2016.

PERSONNEL DE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

### UNE RECHERCHE POUR CONTRER LA SURCHARGE DE TRAVAIL

Une étude sur les conditions de travail et d'exercice du personnel de soutien dans nos cégeps et nos universités est en cours.

MARIE-EVE IMONTI CONSEILLÈRE CSO

Les données permettront de documenter la situation en vue de la prochaine négociation, en 2020.

« Nous nous pencherons, notamment, sur l'évolution des effectifs ainsi que sur la surcharge de travail et la précarité subjective. Ces dernières sont cau-



**Anne Dionne** 

sées, selon nous, par une organisation du travail déficiente découlant d'une logique purement financière. À ce portrait s'ajoute un manque flagrant de reconnaissance. Il n'est pas étonnant, dans ce cas, de constater une perte de sens au travail », explique Anne Dionne<sup>1</sup>.

Parmi les étapes prévues, mentionnons la compilation des données sur les absences-maladie et autres congés, et la documentation du travail du personnel de soutien.

- « Cette étude permettra de déterminer les ressources nécessaires pour améliorer significativement les conditions de travail de nos membres », conclut-elle.
- 1 Anne Dionne est présidente de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ).



### **NOUS PROTÉGEONS VOS AFFAIRES!**

Nous vous offrons des protections adaptées à vos besoins, à votre secteur d'activité et ce, à un tarif de groupe exclusif.

Nous pouvons aussi nous occuper de l'entreprise ou du commerce de votre conjoint en lui offrant les mêmes avantages que vous!

Obtenez une soumission personnalisée pour votre assurance!

- **1 800 268-3063**
- csq.lapersonnelle.com/entreprise



Assureur choisi par la CSQ



Certaines conditions s'appliquent. La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.



Partout au Québec, des milliers de responsables de services de garde en milieu familial régis et subventionnés se consacrent à temps plus que plein aux tout-petits. Nicole Godin possède un de ces services ouverts dix heures par jour, à L'Île-Perrot.

#### CHRISTOPHER YOUNG CONSEILLER FIPEO-CSO

« On ne décroche jamais! On y arrive seulement lorsqu'on part en vacances. Comme notre milieu de travail est dans notre maison, même malades, on est là pendant qu'une remplaçante s'occupe des enfants. Quand on magasine, on garde toujours l'œil ouvert pour notre service de garde », explique-t-elle.

Après le départ des enfants, il reste amplement d'autres tâches : désinfecter les jouets, préparer les repas, planifier les activités du lendemain... « Par exemple, en fin de semaine, j'ai pris trois heures de mon dimanche pour planifier les activités et les jouets de mes trois premiers jours. »

À tout cela s'ajoutent les nombreux formulaires et relevés à transmettre régulièrement au gouvernement ou aux parents. Elle estime qu'elle consacre un autre cing à six heures par

semaine à ces tâches, encore une fois en dehors des heures d'ouverture. « On vient fatiguées », déplore-t-elle.

Les longues heures s'accumulent, mais la reconnaissance pour ce travail acharné n'est malheureusement pas au rendezvous. Depuis quelques années, le gouvernement multiplie les demandes au milieu familial public, tout en rendant la vie plus facile aux garderies privées, qui n'ont pas les mêmes normes de qualité et de sécurité. Résultat : charge de travail accrue et des parents qui se tournent vers le privé.

« Si le ministère reconnaissait le travail qu'on fait, il ferait le ménage dans le privé et lâcherait la modulation des frais de garde pour que les enfants restent dans des milieux reconnus et accrédités », conclut-elle.

# L'AVALANCHE DES TÂCHES CONNEXES



### La charge de travail ne cesse d'augmenter dans les CPE.

CHRISTOPHER YOUNG CONSEILLER FIPEO-CSO

Les coupes budgétaires des dernières années ont entrainé une accumulation de responsabilités dans les journées, déjà chargées, des éducatrices en centre de la petite enfance (CPE). Plusieurs d'entre elles doivent aujourd'hui nettoyer les jouets, laver les draps, désinfecter le matériel, nettoyer la vaisselle et bien d'autres choses, le tout en présence des tout-petits.

- « On se retrouve à faire des tâches qu'on ne faisait pas avant, tout en gérant nos groupes d'enfants. On en fait plus qu'on en faisait pour que les enfants ou les parents ne ressentent pas les effets des coupes », explique Anne-Marie Bellerose, éducatrice dans un CPE de l'est de Montréal.
- « On a l'impression de toujours courir après le temps, de ne pas accomplir notre programme pédagogique comme on le voudrait parce qu'on doit s'absenter pour accomplir des tâches ménagères », déplore-t-elle.

### L'ARRIVÉE DE L'AUTOPAUSE

Un autre phénomène contribue à presser les intervenantes en CPE comme un citron: l'autopause. Cela consiste à laisser une éducatrice responsable de deux groupes complets pendant la pause d'une autre au moment de la sieste.

« Imaginez 20 enfants de 4 ans qui dorment dans la même pièce : il y en a qui restent éveillés, il y en a qui sont malades, d'autres qui vont à la salle de bain et en réveillent d'autres en marchant. C'est de la gestion! », illustre Anne-Marie Bellerose.

Résultat : les intervenantes sont de plus en plus surmenées. « Il y a toujours une pression. Est-ce que j'ai oublié quelque chose? Est-ce que j'ai fait ça comme il faut? Et cela pèse lourdement sur le moral », conclut-elle.

### ÇA VA, LES TOUT-PETITS ?

**Publireportage** 



Dans son premier Portrait, l'Observatoire des tout-petits s'est penché sur les réalités que vivent les petits Québécois de 0 à 5 ans. Il met en lumière des gains à deux chapitres, mais révèle aussi certaines difficultés.

### Des mères plus scolarisées

Première bonne nouvelle : les mères québécoises sont de plus en plus scolarisées. En 2008, 7,9 % des bébés étaient nés de mères n'ayant pas terminé leurs études secondaires au moment de leur accouchement, contre 5,9 % (soit 5 100 nouveau-nés) en 2014. À un rythme modeste, la scolarisation des mères est tout de même en progression.

Or, des recherches l'ont démontré, un niveau d'études plus élevé de la mère lui permettrait de stimuler plus adéquatement son enfant et de l'exposer à de meilleurs outils pédagogiques, ce qui aurait un effet positif sur son développement cognitif.

### Des gains et des défis

L'Observatoire note également une amélioration de la situation économique des familles avec enfants de 0 à 5 ans.

En 2013, 12,9 % des tout-petits vivaient dans une famille à faible revenu. Il s'agit d'une amélioration significative, puisqu'en 2004, 18,5 % des enfants de moins de 5 ans étaient dans cette situation.

La présence accrue des mères sur le marché du travail expliquerait en partie cette hausse des revenus des familles. Chez les familles biparentales québécoises, la proportion de mères de tout-petits occupant un emploi est en effet passée de 73,7 % en 2004 à 77,4 % en 2015. Cependant, le taux d'emploi des mères monoparentales (61,3 % en 2015) ne s'est pas amélioré pendant cette période.

Du travail reste donc à faire notamment pour faciliter le retour au travail des mères monoparentales ou pour réduire l'insécurité alimentaire, qui touchait encore 8 % des familles avec jeunes enfants en 2013-2014.

La recherche montre en effet que les enfants en situation de pauvreté sont plus susceptibles de connaître des difficultés dans leur cheminement scolaire, des troubles de langage, des problèmes comportementaux et des problèmes de santé.

Dans les milieux défavorisés, 1 enfant québécois sur 3 est vulnérable dans au moins un domaine de son développement au moment d'entrer à la maternelle, contre 1 sur 5 dans les milieux les plus favorisés.

Le Portrait de l'Observatoire des tout-petits démontre ainsi l'importance de continuer à lutter contre la pauvreté des jeunes familles et à favoriser la conciliation travail-famille. Il en va du bon développement des jeunes Québécois.



# «ON ÉTEINT DES FEUX, C'EST UN DÉFI QUOTIDIEN!»

Lorsqu'on entre à l'école Polyvalente des Îles, on ne peut manquer Agathe Arseneau<sup>1</sup>. Autour d'elle, les jeunes tourbillonnent.

MARTIN CAYOUETTE CONSEILLER FPSS-CSO

Technicienne en éducation spécialisée (TES), elle décrit sa journée comme celle d'un pompier. « On ne peut jamais prévoir ce qui va arriver. On travaille beaucoup à la résolution des conflits, car tout ce qui touche les élèves, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'école, peut avoir un impact sur l'ambiance dans l'école. »

### **UNE GRANDE SOURCE DE MOTIVATION**

Elle reconnait que, pour accomplir ses tâches, il faut être polyvalent, autonome et à l'écoute des jeunes et de la clientèle. Passionnée par son travail, elle aime voir les élèves évoluer.

« Aux Îles-de-la-Madeleine, on a une belle jeunesse. On a des jeunes qui s'impliquent et qui veulent réussir. Je trouve ça important de les accompagner, de les aider à prendre leur place dans la société. C'est ça qui me motive », dit-elle.



« On est dans un petit milieu où tout le monde se connait, mais parfois ce n'est pas facile parce qu'on est loin de tout. Les jeunes se demandent ce qui les attendra lorsqu'ils quitteront les Îles, après l'école secondaire, pour aller étudier ou travailler. Étant donné que je l'ai vécu, je peux faire part de mon expérience. Ils aiment ça entendre nos histoires, ils veulent être rassurés », raconte-t-elle.

### **ÊTRE LÀ, POUR LES JEUNES**

Dans cet établissement, des TES travaillent dans les classes spécialisées, certaines auprès d'élèves spécifiques et d'autres auprès de groupes. Agathe partage le « plancher » avec une autre TES pour s'assurer que le climat de l'école est harmonieux. Pour y arriver, elles adaptent leurs journées selon l'horaire des élèves.

Agathe Arseneau explique sa collaboration avec les autres membres du personnel. « On travaille en équipe, on accompagne les élèves et on les oriente vers le bon service, que ce soit le conseiller en orientation, le psychologue ou le travailleur social. »

Elle résume ainsi toute la délicatesse de ses interventions : « On a un lien d'autorité, mais quand on discute avec un ado, si on veut avoir sa confiance et être capable de continuer le suivi, il faut vraiment qu'il sente qu'on est là, à l'écoute, et qu'on le comprend. »

1 Agathe Arseneau est membre du Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ-CSQ).

# Pour le respect des rôles de chacun

Plusieurs organismes souhaitent épauler l'école publique pour favoriser la réussite éducative. Comment s'assurer que ces partenariats sont un succès?

MARIE-EVE QUIRION CONSEILLÈRE FPPE-CSQ

Pour être profitables, ils doivent être complémentaires des services déjà offerts par le réseau scolaire, et les projets ne doivent pas remplacer les services assurés par le personnel syndiqué. Les rôles, les mandats et les responsabilités de chacun étant distincts, cela assure le respect de l'autonomie des organismes communautaires et la protection des services publics.

### LES RACINES D'UN CONFLIT

Or, des années d'austérité et de tentatives de transformation du rôle de l'État ont malmené ce principe. Le financement par projet des organismes communautaires les oblige à diversifier leur offre de services. Quant aux directions d'établissements, elles sont friandes de ces initiatives considérées à cout nul.

Si, à court terme, ces projets soulagent la surcharge de travail, on constate que tout est à recommencer l'année suivante, que seul un petit nombre d'élèves est privilégié, et que les interventions des partenaires entrent en conflit avec le rôle du personnel professionnel et de soutien.

### DES DÉRAPAGES BIEN RÉELS

Cette confusion des rôles prend d'ailleurs de l'ampleur, comme en témoigne les mesures proposées par la Stratégie d'action jeunesse 2016-2017. À cela s'ajoute la décentralisation des budgets vers les établissements, qui favorise le recours au personnel des partenaires pour effectuer les tâches du personnel scolaire.

Dans certaines commissions scolaires, par exemple, des intervenantes et intervenants des carrefours jeunesse emploi prennent en charge les rencontres de counseling d'orientation, le suivi psychosocial ou l'accompagnement d'élèves en difficulté, alors que des postes de professionnels ont été supprimés. Ces travailleurs obtiennent même un bureau alors que, souvent, le personnel peine à acquérir ce « privilège »...

### UNE SITUATION QUI INTERPELLE TOUT LE MONDE

La CSQ, ses fédérations du réseau scolaire et ses syndicats du milieu communautaire travaillent actuellement à élaborer une stratégie qui permettra de défendre les droits du personnel syndiqué et l'accès à des services de qualité pour l'ensemble des élèves, et ce, dans le respect de la mission et de l'autonomie des organismes communautaires. L'enjeu fera ensuite l'objet de discussions lors d'un prochain conseil général de la Centrale.

En plus de participer à ces travaux, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) a adopté son plan d'action pour défendre les services professionnels publics et proposer des conditions assurant que les partenariats s'effectuent dans le respect des rôles de chacun. Un enjeu à suivre...





# PLEINS FEUX SUR LA SEMAINE DE LA RELÈVE CSQ

La Semaine de la relève CSO aura lieu du 24 au 28 avril prochain. Une foule d'évènements locaux et régionaux sont prévus. En voici quelques-uns!

MARIE-JOSÉE ROUSSE CONSEILLÈRE CSO

### SOLIDARITÉ, PLAISIR ET CAMION-RESTAURANT

Les membres des quelque 50 syndicats CSQ de la région de Montréal sont invités, le 25 avril 2017, à participer à un grand rassemblement pour la relève syndicale, au siège social de la CSQ. Le tout est une initiative de la coordination régionale de Montréal.

« Nous proposons un évènement qui sera à la fois familial, festif et éducatif, affirme Geneviève Caron<sup>1</sup>. Les élus de la CSQ et des fédérations seront présents. On pourra en apprendre davantage sur notre centrale et son histoire. Un camion-restaurant est prévu, en plus d'un duo musical, des jeux gonflables, et plus encore! »

#### LA RELÈVE SE RENCONTRE

Du côté du Syndicat de Champlain (CSQ), Sébastien Potvin<sup>2</sup> explique que beaucoup d'évènements sont organisés chaque année pour la relève. « Nous proposons régulièrement des formations sur les conditions d'embauche, ainsi que sur les REER, les CELI et l'accès à la propriété, en collaboration avec Desjardins. Cette année, nous tiendrons aussi une soirée vins et fromages pour saluer notre relève syndicale, ce qui représentera une belle occasion de réseautage! »

#### PORTES OUVERTES AU SSÉPÎ-CSO

Le Syndicat du soutien en éducation de la Pointe-de-l'Île (SSÉPÎ-CSQ) tiendra, le 24 avril 2017, un quatre à huit au syndicat. « Les membres sont invités à passer au bureau pour prendre contact avec l'exécutif syndical et le comité des jeunes. On profitera de l'occasion pour procéder au lancement du guide pour les nouveaux membres », explique Marie-Claude Tremblay<sup>3</sup>.

- 1 Geneviève Caron est secrétaire-trésorière au SSÉPÎ-CSQ et responsable de la coordination régionale de Montréal.
- 2 Sébastien Potvin est membre du Comité des jeunes du Syndicat de Champlain (CSQ).
- 3 Marie-Claude Tremblay est membre du Comité des jeunes de la CSQ et vice-présidente au SSÉPÎ-CSQ.







COMMUNICATIONS, CULTURES ET TERRITOIRES

# LES DEFIS DU SYNDICALISME AUTOCHTONE

Le Nunavik¹ et Eeyou Istchee², c'est presque le bout du monde. Comment la vie syndicale s'anime-t-elle dans l'immensité de ces territoires?

NICOLE DE SÈVE COLLABORATION

Défis et succès de l'Association des employés du Nord québécois, qui représente plus de 1600 membres du réseau scolaire et de CPE travaillant dans ces communautés, de même qu'à Montréal, à Gatineau, à Saint-Jérôme, à Opitciwan, à Wemotaci et à Matimekush-Lac-John.

Larry Imbeault<sup>3</sup> est catégorique : l'une des difficultés est la communication.

« Plusieurs n'ont pas de téléphone ou d'ordinateur à la maison, et le réseau Internet n'est pas toujours fiable. De plus, certains parlent uniquement l'inuktitut. »

Le syndicaliste inuit ajoute que l'étendue du territoire et les frais de déplacement très élevés constituent une autre grande difficulté, rendant impossible une tournée des différents milieux, à moins qu'elle ne dure près de deux mois...

### **UNE DYNAMIQUE PARTICULIÈRE**

Une assemblée générale avec tous les membres est donc impensable. « Nous tenons des assemblées délocalisées. Le délégué local organise et préside la réunion », explique François Beauchemin4.

Il ajoute que le personnel enseignant autochtone, qui représente 40 % des membres, s'implique peu comme

délégué. « Lors des assemblées, il a tendance à se taire et à se retirer. Toutefois, lors du congrès triennal, qui réunit une centaine de représentants de toutes les communautés, c'est différent. Il est plus à l'aise de s'exprimer en raison de la traduction simultanée en anglais, en inuktitut et en cri. »

Du côté du personnel de soutien, la situation varie. « À la Commission scolaire Kativik, par exemple, le recrutement est difficile. Le sentiment d'appartenance n'est pas facile à implanter, car le syndicat est encore vu, par plusieurs, comme une affaire de blancs. Malgré nos efforts, d'autres ne comprennent pas notre utilité et préfèrent régler leurs problèmes sans nous ou décident de démissionner », ajoute Larry Imbeault.

### **DES INITIATIVES QUI PORTENT FRUIT**

Stimuler la vie syndicale est donc un objectif important. Un comité autochtone a été créé pour accroitre la participation et soutenir le comité exécutif sur certains enjeux, dont l'enseignement de la langue et de la culture autochtone.

Plusieurs stratégies et plusieurs outils visant à améliorer la consultation et à renforcer le sentiment d'appartenance ont également été développés. Larry Imbeault et François Beauchemin observent d'ailleurs un changement sur le plan de la participation, comme en témoigne la mobilisation sans précédent des membres lors de la dernière négociation.



sur plus de 507 000 km<sup>2</sup>.

- 2 Territoire des Cris de la Baie-James : 9 communautés cries sur plus de 340 000 km<sup>2</sup>.
- 3 Larry Imbeault est président de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ-CSQ).
- 4 François Beauchemin est conseiller syndical à l'AENQ-CSQ.



### ORDRE PROFESSIONNEL **ENSEIGNANT**

# UNE EXPÉRIENCE QUI EN DIT LONG...

### Un ordre professionnel permettrait-il d'améliorer la qualité de l'enseignement et de valoriser la profession enseignante?

NATHALIE CHABOT CONSEILLÈRE CSO

Le magazine s'est intéressé à notre voisin ontarien, qui a fait ce choix il y a 20 ans. Rencontre avec Rémi Sabourin, président de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens.

### QU'EST-CE QUI A MOTIVÉ LA MISE EN PLACE D'UN ORDRE PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTES ET **ENSEIGNANTS EN ONTARIO?**

**Rémi Sabourin**: L'intention, au départ, était d'assurer la protection du public, en rendant le processus disciplinaire plus transparent. Auparavant, les syndicats veillaient à ce processus.

### QUEL RÔLE JOUE L'ORDRE PROFESSIONNEL AUJOURD'HUI? EST-CE QUE CELA CORRESPOND **AUX INTENTIONS DE DÉPART?**

L'Ordre, aujourd'hui, c'est une « grosse machine ». Il compte plus de 240 000 membres qui, en cotisations annuelles, lui confèrent un budget de près de 40 millions de dollars. Il est régi par un conseil d'administration de 37 membres et compte 160 employées et employés.

Le rôle de l'Ordre est de protéger l'intérêt du public, notamment en règlementant la profession enseignante, en élaborant des normes d'admissibilité à la profession, en agrémentant les programmes de



formation, en prévoyant la formation continue des membres, en gérant les certificats de qualification et d'inscription et en enquêtant sur les plaintes.

Toutefois, on n'a pas dû attendre longtemps pour qu'une volonté d'étendre ce mandat se fasse sentir. Au début des années 2000, l'Ordre a été chargé d'assurer le suivi d'un programme de perfectionnement professionnel obligatoire, instauré par le gouvernement.

Ce programme a été boycotté par le personnel enseignant, puis abandonné trois ans plus tard. Aujourd'hui, il n'y a pas d'obligation de perfectionnement professionnel et aucun compte à rendre à l'Ordre à ce sujet. Le personnel enseignant doit plutôt faire un plan annuel de perfectionnement.

### QUELLE A ÉTÉ LA POSITION DE VOTRE ASSOCIATION LORS DE LA CRÉATION DE L'ORDRE?

La profession était déjà bien encadrée par divers lois et mécanismes d'évaluation. Les syndicats n'en voyaient donc pas l'utilité. Or, non seulement, l'Ordre n'était pas nécessaire, mais il a engendré certains problèmes. Par exemple, depuis 2012, à la suite des changements dans la gestion des dossiers de discipline, les conseils scolaires doivent communiquer toute mesure disciplinaire à l'Ordre, ce qui fait que les membres sont doublement « punis », d'abord par l'employeur et ensuite par l'Ordre.

Ces changements ont également entrainé une hausse significative des plaintes contre le personnel enseignant : en 2010, on en dénombrait 254, en 2015, on en comptait 490.

### EST-CE QUE LA PRÉSENCE DE L'ORDRE A CONTRIBUÉ À VALORISER LA PROFESSION **ENSEIGNANTE?**

En fait, c'est la Fédération des enseignantes et enseignants de l'Ontario qui est la porte-parole du personnel enseignant et, donc, responsable de le représenter. L'Ordre n'a pas ce mandat, mais il est gourmand! Il cherche à ratisser large. Par exemple, il a récemment investi beaucoup d'argent dans une campagne promotionnelle de l'Ordre et de la profession.

### SI VOUS AVIEZ À DRESSER UN BILAN. QUEL **SERAIT-IL?**

D'abord, on ne peut pas dire que l'Ordre a été une plus-value. Ensuite, il a contribué à augmenter le nombre de procédures, donc à alourdir terriblement les processus. Enfin, tout cela a engendré une augmentation des dépenses en frais juridiques pour les syndicats qui défendent leurs membres auprès de l'Ordre.





**FORUM DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS** SUR LA DÉMOCRATIE PARLEMENTAIRE CANADIENNE



### LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

# AU-DELÀ DES CAMÉRAS DE SURVEILLANCE!

Comment une intervenante peut-elle répondre à trois cloches qui sonnent en même temps quand elle est seule sur un étage pour veiller sur une trentaine de personnes en lourde perte d'autonomie? Poser la question, c'est y répondre...

LISE GOULET CONSEILLÈRE CSO

Les délais indus dans la réponse aux besoins des usagères et usagers sont de plus en plus fréquents. Cette maltraitance organisationnelle, engendrée ou tolérée par les procédures des établissements de santé, est largement associée aux importantes restrictions budgétaires imposées au réseau de la santé, au cours des dernières années, aux transformations incessantes qu'il se voit imposer ainsi qu'au manque criant d'effectifs.

« Des mécanismes permettant de prévenir et de corriger toutes formes d'abus doivent absolument être définis dans la loi que le gouvernement souhaite adopter pour contrer la maltraitance envers les personnes vulnérables », affirme Sonia Éthier<sup>1</sup>.

#### POLITIQUE OBLIGATOIRE SALUÉE

Elle souligne que des avenues intéressantes ont été identifiées dans le projet de loi déposé en octobre dernier, notamment l'obligation des établissements (CISSS et CIUSSS<sup>2</sup>) d'adopter et de mettre en œuvre une politique visant à prévenir et à détecter les situations de maltraitance dans les divers milieux d'hébergement<sup>3</sup>, et à intervenir lorsqu'elles se produisent.

« Cette politique doit toutefois être explicite quant aux formes de maltraitance à signaler. Elle doit aussi définir précisément les responsabilités et les obligations des personnes travaillant dans les différents milieux », précise-t-elle.

### LE RÔLE CLÉ DU **PERSONNEL**

Le ministre Barrette dit miser sur le professionnalisme et la volonté d'agir du personnel pour lutter contre la maltraitance. Sonia Éthier est catégorique : « Le ministre ne doit pas perdre de vue que, pour détecter une situation de maltraitance, ça prend un lien de confiance avec l'usagère ou l'usager, du temps et de l'écoute. Et pour cela, on doit avoir des équipes de soins en nombre suffisant et des conditions d'exercice appropriées, ce qui implique des

### LES CAMÉRAS DE LA CONTROVERSE

investissements significatifs dans le réseau de la santé. »

Autre enjeu important : les mécanismes de surveillance. Selon le document d'orientation<sup>4</sup>, une personne bénéficiaire ou sa représentante ou son représentant légal pourra installer une caméra sans devoir obtenir l'autorisation de l'établissement. à condition que celle-ci respecte les droits et les règles établis. Cette décision devra faire l'objet d'une réflexion et être réévaluée périodiquement. Or, rien n'est dit sur la façon de faire ni sur les motifs jugés raisonnables.

Pire encore, pas un mot sur la durée des enregistrements ou le traitement des litiges liés, par exemple, aux conflits interfamiliaux. Enfin, aucun registre n'est prévu pour suivre le phénomène et évaluer les pratiques, dans une approche préventive.

« En somme, le gouvernement abdique ses responsabilités : il transfère aux bénéficiaires la responsabilité d'évaluer et de gérer une situation de surveillance pouvant s'avérer hautement complexe, compte tenu des divers droits en cause », dénonce Sonia Éthier.

Les discussions sur les enjeux éthiques doivent se poursuivre. « Un débat public est essentiel si nous voulons parvenir à un consensus social nous permettant de lutter efficacement contre la maltraitance », conclut-elle.

- 1 Sonia Éthier est la première vice-présidente de la CSQ.
- 2 Centres intégrés de santé et de services sociaux et centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux.
- 3 CHSLD, ressource intermédiaire ou de type familial, résidence privée pour ainés et à domicile.
- 4 Usage de caméras dans les CHSLD.

### ABOLITION DES FRAIS ACCESSOIRES DE SANTÉ

## NOUVELLES EPTIONS ET )NFUSION...

L'entrée en vigueur du nouveau règlement abolissant les frais accessoires, en janvier dernier, devait mettre fin à des années d'abus et d'ambigüités. Or, les nouvelles directives en matière de frais ou de services pouvant être facturés ou non révèlent de nouvelles règles et exceptions qui soulèvent déjà des questions et diverses interprétations. Deux fois plus de demandes de remboursements sont quotidiennement adressées à la Régie de l'assurance maladie du Québec. Les négociations avec les fédérations médicales se poursuivent : de nouveaux ajustements sont à prévoir! Nous suivons attentivement l'évolution du dossier.

FUSION DES LABORATOIRES MÉDICAUX

# OPTILAB: L'OPPOSITION **S'INTENSIFIE**

Les conséquences de la centralisation des laboratoires médicaux sont décriées par un nombre croissant d'acteurs en raison, notamment, des risques sur les plans de la sécurité, de la stabilité et de la tracabilité des échantillons, des délais additionnels pour obtenir les résultats et établir un diagnostic, et des répercussions économiques pour les régions. L'étude des impacts économiques pour les régions de Lanaudière et des Laurentides produite par la CSQ suscite un très grand intérêt politique et contribue activement au débat.

De nombreux députés et députées, maires et mairesses continuent d'ajouter leur voix à la centaine de municipalités et de MRC ayant déjà manifesté leur opposition.



Retraite

RÉGIME DE RETRAITE DU SECTEUR PUBLIC

# EN SANT NOTRE RREGOP?

La question de la retraite ne laisse personne indifférent, que l'on amorce une carrière ou le sprint final. Portrait d'un régime de retraite rassurant pour l'avenir.

MARIO LABBÉ CONSEILLER CSQ

Le personnel du secteur public a la chance de pouvoir compter sur le RREGOP1, un régime de retraite à prestations déterminées dont la santé financière a été une fois de plus jugée satisfaisante.

#### **UN BILAN POSITIF**

Tous les trois ans, Retraite Québec<sup>2</sup> publie l'évaluation actuarielle du RREGOP. En décembre dernier, les résultats de l'exercice se terminant en décembre 2014 ont été rendus publics. Ils révèlent, notamment, que :

- ✓ le déficit de la caisse des personnes participantes est passé de 2,65 à 0,87 milliard de dollars entre 2011 et 2014;
- ✓ le taux de capitalisation atteint 98,4 %, ce qui signifie que le RREGOP dispose de la presque totalité des fonds nécessaires pour assumer ses engagements à long terme;
- ✓ le taux de cotisation a légèrement diminué, passant de 11,12 % en 2016 à 11,05 % en 2017. Il continuera d'ailleurs à baisser, pour atteindre 10,97 % en 2018 et 10,88 % en 2019.

### **UNE QUESTION DE COTISATION**

Saviez-vous que le taux de cotisation au RREGOP est assorti d'une exemption? On ne cotise donc pas sur la totalité de notre salaire, mais seulement sur la portion qui excède l'exemption. En 2016, cette dernière s'élevait à 13 725 \$, ce qui équivaut à 25 % du maximum des gains admissibles (MGA) au Régime de rentes du Québec (RRO).

Taux de cotisation de 2016 à 2019

Année	Maximum des gains admissibles (MGA)	Taux de cotisation	Salaire cotisable Salaire - (MGA x 25 %)
2016	54 900 \$	11,12 %	Salaire – 13 725 \$
2017	55 300 \$	11,05 %	Salaire – 13 825 \$
2018	Inconnu	10,97 %	-
2019	Inconnu	10,88 %	-

#### LA SANTÉ EST BONNE

Le RREGOP se porte bien. Nous pouvons collectivement nous féliciter de sa situation financière satisfaisante, voire enviable par comparaison à d'autres régimes de retraite ayant connu de sérieuses difficultés ces dernières années.

Toutefois, le RREGOP n'est pas complètement à l'abri d'intempéries. Les taux d'intérêt qui tardent à remonter, la volatilité des marchés financiers et l'augmentation de l'espérance de vie représentent des enjeux à surveiller. La CSQ continuera donc d'exercer sa vigilance pour en assurer la pérennité.

Pour en savoir plus, visitez securitesociale.lacsq.org.

- 1 Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.
- 2 Anciennement la CARRA, qui a été fusionnée avec la Régie des rentes du Québec.





VIOLENCE SEXUELLE SUR LES CAMPUS

# DE LA RÉFLEXION À L'ACTION

Les évènements de l'Université Laval ont entrainé une importante réflexion sur les violences sexuelles dans les campus universitaires et les cégeps.

CHRISTINE MARCEAU CONSEILLÈRE CSO

Isabelle Bisson-Carpentier<sup>1</sup> est catégorique : il est urgent d'obtenir des moyens pour documenter les violences sexuelles dans les campus collégiaux. « On est très peu rensei-

gnés. On doit savoir où, quand et comment ca se passe afin d'être en mesure de lutter contre ce type de violence. »

Selon cette professeure d'histoire, les enseignantes et enseignants ne sont pas, actuellement, en mesure de guider adéquatement les victimes. « Il faut réfléchir aux démarches et à l'accompagnement des victimes pour lutter efficacement contre cette violence. »

### **PRÉVENTION ET SENSIBILISATION**

Au Cégep de la Gaspésie et des Îles, il y a eu une seule plainte en dix ans, selon la direction des études. Or le syndicat et la direction ne sont pas dupes. Il est possible qu'il y ait eu d'autres victimes puisque la dénonciation est souvent difficile.

« Nous avons des résidences étudiantes, c'est un contexte particulier dont il faut tenir compte dans notre façon d'envisager la prévention et la lutte contre ces violences. »

> Entretemps, on tente de sensibiliser la communauté collégiale avec les campagnes « Sans oui, c'est non! » et « Ni viande ni objet ». Pour Isabelle Bisson-Carpentier, la prévention et la sensibilisation doivent être faites de manière récurrente et régulière.

#### **ACTIONS EN VUE**

« Il y a un chantier qui s'ouvre. Quelque chose commence à bouger. Notre direction nous assure qu'il y aura de la formation et des outils d'ici 2018. Au national, il y a eu la consultation de la ministre David, où la FEC-CSO a d'ailleurs présenté un avis<sup>2</sup>. On a aussi eu vent qu'une loi-cadre sera en rédaction en juin, en vue du dépôt d'un projet de loi en septembre. Tout cela est positif et encourageant », conclut-elle.



<sup>1</sup> Isabelle Bisson-Carpentier est membre du Syndicat du personnel enseignant du Céaep de la Gaspésie et des Îles à Gaspé (CSQ).

<sup>2</sup> Pour consulter l'avis, visitez le site de la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) : fec.lacsa.org.

### Français impeccable

### Méli-mélo

# Les belles rebelles

Les expressions sont comme les modes. Elles apparaissent, puis, si elles plaisent et conviennent, elles se répandent. Sinon, elles disparaissent. Et il y a celles qui ne conviennent pas, mais qui s'accrochent. En voici quelques-unes.

MARTINE LAUZON RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSO

Dans la catégorie les expressions orales tenaces : faire du sens. Cette traduction littérale de to make sense ne fait pas le poids face à avoir du sens, être logique, être sensé ou être une bonne idée, qu'on doit privilégier.

Dans la catégorie les erreurs compréhensibles : être confiant. Même si l'on peut être confiant de nature et être confiant en l'avenir, on ne peut être confiant que la victoire est acquise, ni être confiant de remporter la victoire, car confiant signifie « qui a confiance en quelqu'un, en quelque chose, qui est enclin à la confiance ». Il n'est pas synonyme de convaincu ou persuadé. À l'aide de être persuadé de (que), avoir bon espoir de (que), croire que, estimer que, nous pourrons chasser ces calques.

Et dans la catégorie la meilleure pour la fin : mettre l'épaule à la roue. L'image est belle, rassembleuse, mais on se doute qu'il y a anglicisme sous roche. Pour remplacer cette favorite sans utiliser la malaimée mettre la main à la pâte, on opte pour : s'atteler à la tâche, se mettre à l'œuvre, faire un effort, contribuer, donner un coup de main, épauler et prêter mainforte.



### **VERS UNE STRATÉGIE NUMÉRIQUE EN ÉDUCATION?**

L'introduction des nouvelles technologies en éducation doit considérer les besoins particuliers du milieu. Il est important que le gouvernement développe des moyens pour soutenir le personnel de l'éducation et porter attention à leurs conditions de travail et d'exercice. Voilà ce qu'a plaidé la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ) dans son mémoire présenté lors de la consultation entourant la Stratégie numérique du Québec en éducation. La FPEP-CSQ souhaite aussi la mise sur pied d'un chantier de travail pour mieux encadrer l'introduction et le développement de ces technologies en éducation. Le magazine reviendra sur cet enjeu dans sa prochaine parution.

### **PETITS MOTS POUR GRANDES PERSONNES**

### **Éditions Sylvain Harvey**

De véritables perles de la littérature jeunesse sont présentées dans ce livre inspiPETITS MOTS

rant. Les courts extraits, regroupés sous 22 thèmes, provoqueront à coups sûrs la réflexion et la discussion, et plairont aux adultes et au personnel enseignant.



## LA CSQ, FIÈRE PARTENAIRE DU FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ!

Pour plus d'information sur le protocole CSQ - Fonds, communiquez avec le ou la responsable local(e) (RL) dans votre milieu de travail, votre syndicat local ou avec Langis Beaulieu, coordonnateur – CSQ au 1 800 361-5017.







Le régime d'assurance collective CSQ offre une garantie d'assurance voyage avec assistance et d'assurance annulation de voyage, si vous participez au régime d'assurance maladie.

Pour profiter pleinement de ces protections,\* assurez-vous que votre état de santé est bon et stable avant de partir.

Des questions? Communiquez avec CanAssistance **avant votre départ** au 1 800 465-2928.



Les valeurs à la bonne place

<sup>\*</sup> Pour connaître toutes les conditions et limitations applicables, consultez votre brochure d'assurance collective.