

CSQ

LE MAGAZINE

CE N'EST PAS DANS TA TÊTE!

LA CSQ S'ATTAQUE AU TRAVAIL
QUI REND MALADE

Sonia Ethier,
une femme d'action

.....

Des voitures
pas si « vertes »



Centrale des syndicats
du Québec

Automne 2018



L'assurance habitation de La Personnelle

Un avantage exclusif à votre groupe

Fiez-vous à **La Personnelle** pour protéger vos biens les plus précieux. En confiant votre assurance habitation à La Personnelle, obtenez des protections personnalisées et optionnelles.

Économisez en combinant vos assurances



avec nous,
en plus de profiter de
tarifs de groupe exclusifs!

**Obtenez une soumission
et économisez!**
1 888 476-8737
csq.lapersonnelle.com



Assureur choisi par la **CSQ**





Photo François Beauregard

À PARTIR D'AUJOURD'HUI

Depuis notre congrès en juin dernier, j'ai le privilège de présider cette belle organisation qu'est notre centrale. Je peux vous assurer que j'aborde mon mandat avec grande humilité et surtout avec la détermination de défendre les intérêts de nos 200 000 membres.

Je suis fondamentalement une femme de terrain et j'ai donc l'intention, au cours de mon mandat, d'aller à la rencontre du plus grand nombre d'entre vous dans vos régions, dans vos milieux de travail. La CSQ a toujours été proche de ses membres, mais elle le sera encore plus.

Nous le savons, vos conditions de travail se sont passablement détériorées au fil des ans avec les réformes, les coupes, les compressions et les nouveaux modes de gestion. Ça ne peut plus continuer ainsi : il faut reprendre l'initiative et agir collectivement pour changer les choses. Si nous voulons que nos milieux de travail redeviennent plus sains, nous allons devoir nous mobiliser pour forcer la main aux employeurs ainsi qu'au gouvernement.

Plus que jamais, nous avons besoin de redécouvrir les bienfaits de la solidarité, d'une solidarité plus large que la seule appartenance à une même profession. Trop de travailleuses et travailleurs souffrent d'un déséquilibre qui leur est imposé entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Il n'a jamais été autant question de conciliation famille-travail-études. Pourtant, nous avons l'impression de reculer comme jamais à ce sujet. Ensemble, nous pouvons trouver des solutions et réussir à les mettre en place.

À partir d'aujourd'hui, nous devons nous fixer tous ensemble comme mission de redonner espoir aux travailleuses et travailleurs qui sont trop nombreux à se sentir impuissants.

À partir d'aujourd'hui, il faut multiplier les gestes de mobilisation dans chacun de nos milieux pour dénoncer l'inacceptable et l'injuste.

À partir d'aujourd'hui, le nom « CSQ » doit devenir un fort symbole de solidarité.

À bientôt!

Sonia Ethier
Sonia Ethier | PRÉSIDENTE

SOMMAIRE

5

EN COUVERTURE Ce n'est pas dans ta tête!

Une campagne percutante pour lutter contre le travail qui fait mal.

12 Quand respirer rend malade

Une décision récente du Tribunal administratif du travail ouvre la porte à une reconnaissance longtemps attendue.

14 Sonia Ethier passe à l'action

Enseignante en adaptation scolaire, la nouvelle présidente de la CSQ entame son mandat avec énergie et détermination.

23 Le droit de négocier et d'avancer

Retour sur le combat de femmes courageuses et le soutien d'une centrale qui a toujours cru à leur cause.

26 100 jours pour sortir la santé de la grande noirceur

Le nouveau gouvernement sera-t-il à la hauteur du défi?

30 Dur coup pour le syndicalisme américain

Quand la liberté d'expression l'emporte sur la liberté d'association.



32 Voiture électrique : un plus pour l'environnement?

Les dessous pas si propres des voitures vertes.

3 Entre nous **17** Réseau scolaire **20** Enseignement supérieur
28 Retraite **34** Le mot juste

CSQ Le Magazine Volume 39, no 1 **Publication de la Centrale des syndicats du Québec**, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, Tél. : 514 356-8888, Téléc. : 514 356-9999 Courriel : magazine@lacsq.org / **Directrice des communications** Catherine Gauthier / **Rédactrice en chef** Marie-Claude Ethier / **Secrétaire adjointe aux publications** France Giroux / **Révision** Martine Lauzon, Suzie Bélanger / **Publicité** Catherine Gauthier / **Photographes** François Beaugard, Gratien Tremblay, Shutterstock / **Retouches photo** Yves Vaillancourt / **Dépôt légal** Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 2561-2727 / magazine.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.



D13005

 Rejoignez-nous sur Facebook!
facebook.com/lacsq



CE N'EST SURTOUT PAS DANS VOTRE TÊTE!

LA CSQ S'ATTAQUE AU TRAVAIL QUI REND MALADE

Abolition de postes, augmentation de la charge de travail,
normes de rendement, optimisation, sous-traitance, précarisation...

Pierre Lefebvre | COLLABORATION



La CSQ a lancé au cours des derniers jours une importante campagne visant à sensibiliser ses membres et la population à ces pratiques de gestion malsaines qui engendrent des troubles de santé physique et psychologique.

Sous le thème « Tout cela n'est pas dans ta tête », la campagne mise sur des perruques originales et percutantes pour incarner les facteurs de risques psychosociaux du travail, bien réels, qui peuvent rendre malade.

En plus de déconstruire les pratiques de gestion qui finissent par faire douter les travailleuses et travailleurs de leurs compétences, la campagne les incite à agir en informant leur syndicat des situations qu'ils vivent et à s'inscrire dans une démarche d'action collective.

DES FACTEURS DE RISQUE AGGRAVANTS

Malgré quelques variantes, la littérature scientifique est à peu près unanime sur ce qui peut constituer ces facteurs de risque. Au Québec, l'Institut national de santé publique (INSPQ) retient les sept facteurs suivants :

1. Une charge de travail élevée et des contraintes de temps;
2. Une faible reconnaissance des efforts et des résultats;
3. Le manque d'autonomie et d'influence dans le travail;
4. L'insécurité d'emploi;
5. Le faible soutien des collègues et des supérieurs;
6. La violence et le harcèlement psychologique;
7. Le peu de justice organisationnelle.

Conseillers CSQ en santé et sécurité du travail, Luc Bouchard et Matthew Gapmann expliquent qu'avec le temps, ces facteurs de risque peuvent provoquer chez l'individu de sérieux problèmes de santé, tels que des maux de tête, des difficultés de concentration, des pertes de mémoire, de l'irritabilité, de la fatigue, des troubles digestifs, de l'épuisement, des maladies cardiovasculaires ou de la dépression. Ils peuvent même s'alimenter et s'aggraver les uns les autres, en augmentant leurs effets sur la santé de la personne touchée.

Insécurité
d'emploi



Injustice au travail

« Par exemple, l'insécurité d'emploi et la précarité peuvent nourrir un climat de violence et de harcèlement psychologique en plaçant les personnes en compétition pour les emplois disponibles, minant de plus le soutien social nécessaire de la part des collègues. De même, une charge de travail élevée, alors que les efforts investis pour faire un travail de qualité ne sont pas reconnus à leur juste valeur, peut créer un sentiment d'injustice au sein de l'organisation », dit Luc Bouchard.

LE VRAI COUPABLE POINTÉ DU DOIGT

La campagne pointe le doigt sur le vrai coupable : un environnement de travail malsain qui peut être changé par l'action collective.

« Le phénomène du travail qui rend malade affecte un nombre de plus en plus grand de travailleuses et de travailleurs. Trop souvent, ces personnes croient à tort qu'elles sont la source de leur maladie. D'autres finissent par remettre en doute leurs compétences – parce qu'elles sont incapables de s'adapter ou de se conformer aux exigences insensées du travail », poursuit Sonia Ethier, présidente de la CSQ.

« Et, lorsqu'un arrêt de travail en résulte, il n'est pas rare que l'on diagnostique un trouble d'adaptation, comme si nous devrions savoir nous adapter au harcèlement, à la violence ou à la surcharge de travail, à son rythme et à son intensité insensés. C'est complètement aberrant », ajoute-t-elle.



Manque d'autonomie



Faible
reconnaissance

LES LIMITES DES SOLUTIONS LÉGALES OU INDIVIDUELLES

Face aux difficultés vécues, plusieurs ont recours à des solutions individuelles, comme la réduction volontaire du temps de travail ou la prise de congés sans traitement ou à traitement différé.

Si ces solutions peuvent permettre aux personnes de mieux respirer, elles ne s'attaquent pas à la source du problème, soit l'organisation du travail. Elles sont comme un pansement sur une plaie. Elles peuvent même contribuer à l'augmentation des risques, par exemple en multipliant les emplois précaires de remplacement ou en aggravant le fardeau de tâche des personnes qui restent en place.

Certaines conventions collectives, notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux, contiennent des dispositions permettant de contester par grief un fardeau de tâches excessif.

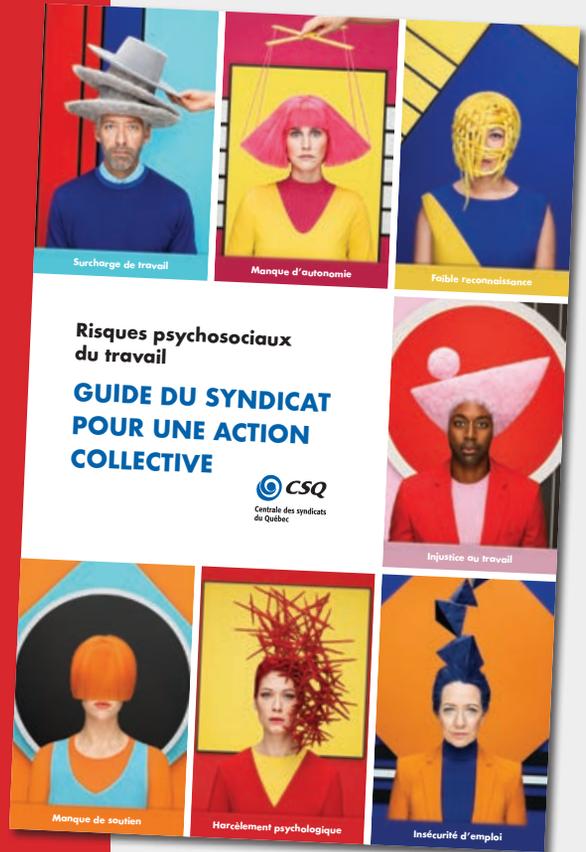
« Toutefois, la preuve à faire est importante et la tâche "normale" n'y est pas définie. C'est l'arbitre qui tranchera. Les autres conventions collectives en vigueur dans nos secteurs ne comportent pas ou peu de balises relatives aux facteurs de risques psychosociaux, hormis le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En l'absence de dispositions spécifiques, un grief aurait peu de chances d'être accueilli et, même avec des chances de succès, les délais sont très longs », ajoute Matthew Gapmann.

DES OUTILS UTILES

La CSQ a produit des dépliants sur les sept facteurs de risque, en décrivant pour chacun les signes ou les manifestations du risque en cause et les caractéristiques d'un milieu de travail sain et exempt de risques. On y invite aussi les membres qui seraient victimes de problèmes de ce genre à en informer leur syndicat pour qu'il sache ce qui se passe et puisse agir en soutien.

Notons également qu'un guide à l'intention des syndicats propose une démarche simple en six étapes mettant en action la personne qui se sent concernée, ainsi que les autres personnes dans le milieu de travail qui subiraient le même problème.

Le syndicat est invité à réunir ces personnes pour qu'elles puissent, ensemble, identifier le contexte et les problèmes vécus, faire ressortir les effets nocifs sur la santé, préciser les effets sur le travail, proposer des actions pour corriger la situation et, enfin, accomplir les actions nécessaires à la mise en œuvre des solutions.



La surcharge de travail n'est pas dans ta tête.

Le problème, c'est l'organisation du travail et ça peut te rendre malade.

Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir.



Centrale des syndicats du Québec

Manque de soutien



L'ACTION COLLECTIVE POUR CHANGER LES CHOSES

N'est-ce pas l'essence même du syndicalisme que de développer une approche fondée sur la défense collective des intérêts? Si la négociation collective est l'outil privilégié du mouvement syndical, le gigantisme des structures dans les secteurs public et parapublic rend difficile la recherche de solutions pour régler de façon adéquate des problèmes découlant, par exemple, d'un mode de gestion tatillon et bureaucratique pratiqué par une ou un gestionnaire. Les particularités de chaque milieu de travail nous ramènent donc forcément à la dimension locale de l'établissement.

« Il n'existe pas de solution unique, qui règle l'ensemble des difficultés vécues. Bien entendu, le syndicat a un rôle important à jouer sur le plan global pour amener l'employeur à adopter des pratiques organisationnelles favorables à la santé, qui mettent l'humain au premier plan devant les objectifs de rendement et de productivité, et qui privilégient une gestion humaine de ses ressources plutôt qu'une simple gestion des ressources humaines », explique Sonia Ethier.

Elle précise que l'action collective permet de soutenir les membres qui sont confrontés à des risques psychosociaux, de façon à ce qu'ils puissent agir ensemble, au palier local, pour les éliminer ou en minimiser les conséquences. La recherche a d'ailleurs bien mis en lumière l'importance de l'action collective pour contrer ce phénomène.

« En cela, notre campagne incarne le type d'action syndicale souhaité par notre congrès, en 2015, et s'inscrit dans le cadre d'action que nous avons adopté lors de notre congrès en juin 2018, lequel nous permet d'agir collectivement pour contrer l'organisation malsaine du travail. Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir : c'est ce que rappelle aussi notre campagne. Et cela est tellement vrai : l'histoire syndicale en regorge d'exemples », conclut la leader syndicale.

Harcèlement psychologique

L'EMPLOYEUR ET SES OBLIGATIONS

Dans un milieu de travail syndiqué, l'organisation du travail est le dernier rempart du droit de gérance de l'employeur, ce qui explique ses réticences à en discuter. Pourtant, il a des obligations en matière de santé et de sécurité du travail qui touchent l'organisation du travail.

En effet, selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail¹, il a une obligation générale de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, toujours dans son sens large, et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleuses et travailleurs. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. Il doit aussi s'assurer que l'organisation du travail ainsi que les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleuses et travailleurs.

¹ Loi sur la santé et la sécurité du travail (2018). RLRQ, chapitre S-2.1, article 51, Éditeur officiel du Québec.

POUR EN SAVOIR PLUS

Site de la CSQ, santé et sécurité du travail : lacsq.org/sst.

Site de l'Institut national de santé publique du Québec : inspq.qc.ca/publications/2372.

Site de la Chaire en gestion de la santé organisationnelle et de la sécurité du travail, Université Laval : cgsst.com.



QUAND RESPIRER REND MALADE

Y a-t-il un lien entre la présence de moisissures dans l'air et la maladie professionnelle? Une décision récente du Tribunal administratif du travail le laisse croire et ouvre la porte à une reconnaissance longtemps attendue.

Karine Lapierre | CONSEILLÈRE FPPE-CSQ

Avant de se résoudre à prendre un congé de maladie prolongé en décembre 2013, le conseiller d'orientation Luc Gélinas avait souffert de nombreux problèmes respiratoires. Difficulté à respirer, sécrétions, irritation à la gorge, extinction de voix, sensation de serrement et de brûlement dans les poumons, toux et impression de capacité respiratoire diminuée : voilà quelques-uns des symptômes ressentis par celui qui était pourtant en excellente forme physique.

Au fil des ans, Luc Gélinas avait reçu de multiples diagnostics : infection des sinus et des bronches, sinusite et pneumonie, rhinite et rhinosinusite. Fait surprenant, les symptômes s'estompaient lorsqu'il s'absentait du travail plus de quelques jours, lors de vacances par exemple, puis ils revenaient en force dès son retour. Il sera finalement retiré de son milieu de travail en décembre 2013 par son médecin. Ce dernier juge que ses symptômes sont causés par son environnement professionnel. Une demande d'indemnisation à la CNESST¹ est donc présentée. Loin de son milieu de travail, le Centre d'éducation des adultes Le Moyné-D'Iberville de Longueuil, Luc Gélinas voit ses symptômes se résorber définitivement.

REFUS DE LA DEMANDE D'INDEMNISATION

La CNESST refuse la réclamation. Suivant ce refus, la Commission scolaire Marie-Victorin réfute à son tour tout lien entre la maladie respiratoire du conseiller et la présence de moisissures sur son lieu de travail.

UN COMBAT JURIDIQUE DE CINQ ANS

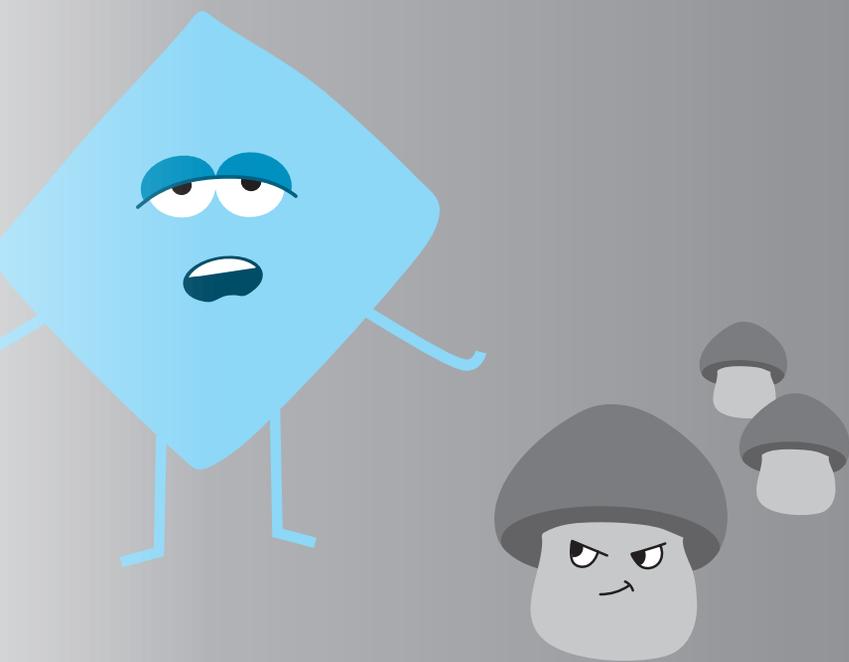
Luc Gélinas conteste alors la décision de la CNESST et voit sa cause portée devant le Tribunal administratif du travail par les conseillères syndicales de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ), Valérie Dubé et Maude Lyonnais-Bourque. Il est également accompagné, tout au long de ces démarches, par Jacques Landry, président du Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie (CSQ).

« Pour notre syndicat et notre fédération, cette bataille est devenue une question de principe. Nous avons même dû faire des demandes d'accès à l'information pour obtenir les rapports des travaux réalisés au Centre. Ces derniers indiquaient clairement la présence d'une importante quantité d'eau provenant de la nappe phréatique ainsi que des moisissures dans le vide sanitaire et le sous-sol du Centre. Nous avons aussi dû entreprendre des recours juridiques pour obtenir le droit de faire visiter les lieux à un inspecteur indépendant », souligne Jacques Landry.

UNE VICTOIRE DÉCISIVE

Au terme de cinq ans de lutte, Luc Gélinas obtient gain de cause. La juge Marlène Auclair, du Tribunal administratif du travail, conclut que la présence de moisissures sur son lieu de travail a contribué de façon « significative » à la rhinite non allergique dont il a souffert. Il a donc bel et bien subi une lésion professionnelle. Par conséquent, il a droit aux prestations prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.



Vous éprouvez des symptômes s'apparentant à ceux de Luc Gélinas? Visitez la section **Dossiers** du site lacsq.org/sst pour en savoir plus sur la qualité de l'air intérieur, les moisissures et les autres contaminants, ainsi que les démarches à entreprendre. Et surtout, parlez-en à votre syndicat!



Photo François Beaugard

Sur la photo, de gauche à droite : Valérie Dubé, Johanne Pomerleau, Jacques Landry et Maude Lyonnais-Bourque

UN PRÉCÉDENT IMPORTANT

« C'est une victoire importante pour la FPPE-CSQ et pour toutes les personnes qui souffrent d'une mauvaise qualité de l'air dans leur milieu de travail, car le lien entre la présence de moisissures et la maladie professionnelle est extrêmement difficile à établir juridiquement », explique Maude Lyonnais-Bourque, avocate à la fédération.

« Nous souhaitons que cette décision crée un précédent et permette à d'autres travailleuses et travailleurs de l'éducation d'être indemnisés convenablement. Il s'agit d'un enjeu de santé publique crucial pour le personnel, mais aussi pour les élèves qui sont obligés, par la loi, de fréquenter ces milieux quotidiennement », conclut Johanne Pomerleau, présidente de la FPPE-CSQ.

SONIA ETHIER PASSE DÉJÀ À L'ACTION

Enseignante en adaptation scolaire, la nouvelle présidente de la CSQ est reconnue pour son franc-parler, son énergie militante syndical et sa détermination.

Félix Cauchy-Charest | CONSEILLER CSQ

Sitôt élue, Sonia Ethier a mis en œuvre le thème du dernier congrès de la Centrale : Notre pouvoir, l'action! CSQ Le Magazine l'a rencontrée pour discuter des actions à venir et des défis qui l'attendent.

CSQ LE MAGAZINE : QUELLES SONT VOS PRIORITÉS POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES?

Sonia Ethier : Faire en sorte que nous réussissions, collectivement, à améliorer nos conditions de travail. Pour notre bien-être, mais également parce que nos conditions de travail ont un effet direct sur la qualité des services en éducation, en petite enfance et dans le milieu de la santé et des services sociaux.

Nous devons convaincre le gouvernement de revoir le mode de gestion des travailleuses et travailleurs pour le remplacer par un modèle plus humain, qui ne met pas en danger notre santé mentale et physique. Nous pouvons y arriver à travers l'action collective. Le défi est grand, mais ensemble nous pouvons le relever.

IL A BEAUCOUP ÉTÉ QUESTION, DURANT LE CONGRÈS, DE PERTE DE SENS, DE SURCHARGE ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL. QUELLES ACTIONS LA CSQ ENTEND-ELLE POSER POUR CONTRER CES PROBLÈMES?

Nous allons rencontrer nos membres sur le terrain pour discuter avec eux de leurs conditions de travail. Ils doivent réaliser qu'ils ne sont pas responsables des problèmes qu'ils vivent. Ce ne sont pas eux qui sont mal organisés ou qui gèrent mal leur temps. C'est le mode d'organisation du travail qu'on leur impose, axé sur les résultats sans tenir compte du contexte professionnel, qui est la source des problèmes.

Grâce à notre forum sur l'organisation du travail et à notre congrès, nous sommes outillés pour établir notre plan d'action collectif et revendiquer des milieux de travail plus humains.

CETTE GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS S'INFILTRE DANS NOS MILIEUX DE TRAVAIL DEPUIS LONGTEMPS. COMMENT PEUT-ON LUTTER CONTRE CE COURANT?

Les modes de gestion actuels sont inhumains et entraînent de la souffrance, du stress et de l'épuisement chez le personnel. Nous devons agir rapidement et proposer des solutions de rechange. La première étape, c'est la prise de conscience des travailleuses et des travailleurs. Il faut aussi créer et rebâtir des collectifs de travail.

De plus, nous devons informer la population que la qualité des services passe par l'amélioration des conditions de travail en santé, en éducation et en petite enfance. Par le passé, nous avons démontré que les compressions budgétaires avaient dépassé de loin les réinvestissements. Nous devons donc informer les gens de la réalité à l'aide de données précises si nous voulons les mobiliser.

EST-CE POSSIBLE D'ALLER CHERCHER L'APPUI DE LA POPULATION DANS CETTE GRANDE DÉMARCHE D'ACTION COLLECTIVE?

Oui, en proposant des solutions concrètes qui auront des effets réels sur la qualité des services. Il faut commencer par déconstruire le discours du gouvernement laissant entendre que les finances publiques ne permettent pas d'investir à la hauteur des besoins.

Nous avons démontré que le gouvernement pourrait récupérer des milliards de dollars en s'attaquant aux paradis fiscaux et que la mise en place d'une assurance médicaments entièrement publique enrichirait les coffres de l'État d'environ trois milliards de dollars.

Cet argent pourrait être réinvesti dans nos écoles, nos hôpitaux, nos services à la petite enfance, nos organismes communautaires, etc. Il existe de nombreuses solutions qui n'exigent pas une réduction des services à la population pour assurer un financement stable et suffisant à l'État.

LES TROIS PROCHAINES ANNÉES SERONT MARQUÉES PAR DES NÉGOCIATIONS IMPORTANTES. QUEL RÔLE Y JOUERA LA CSQ?

Nous serons à l'avant-scène pour porter haut et fort les revendications des travailleuses et des travailleurs que nous représentons, qui vivent de plus en plus de surcharge de travail et de précarisation. Dans tous les secteurs, nous nous heurtons à des modes de gestion inhumains. Les employeurs veulent toujours plus de flexibilité et de mobilité de leur personnel. C'est devenu insensé, il faut s'y attaquer! Et nous le ferons en appuyant nos fédérations et nos syndicats affiliés dans leurs négociations.

LE MOMENT EST-IL PROPICE POUR AGIR?

Il faut contrer l'action des employeurs qui s'acharnent à vouloir détruire ce qui reste de nos collectifs de travail. Le patronat se concerta et souhaite démanteler davantage le syndicalisme au Québec. Pourquoi? Parce que c'est un rempart, et un moyen de diminuer les inégalités et de donner du pouvoir aux travailleuses et aux travailleurs.

Nous sommes montés au front pour l'équité salariale, et nous luttons pour une meilleure conciliation famille-travail et pour faire modifier la loi sur les normes du travail. Le syndicalisme fait progresser notre société dans la bonne direction, et nous ne devons pas nous laisser bâillonner.

QUELLES LEÇONS POUVONS-NOUS TIRER DU PASSÉ?

Le passé nous a démontré que, lorsque nous sommes solidaires et que nous persévérons, nous faisons des gains. Aujourd'hui, les défis devant nous peuvent être différents, mais la recette de la victoire est la même : la solidarité. Les employeurs nous poussent à l'individualisme et à l'isolement par la précarité, l'éclatement des tâches et les exigences toujours plus élevées. Nous devons briser cet isolement et bâtir un projet commun autour de notre solidarité.

DANS UN AUTRE ORDRE D'IDÉES, QUELLE PLACE OCCUPERA LA LUTTE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES DANS LE PROGRAMME DE LA CSQ?

Durant les élections, l'environnement ne semblait pas prioritaire pour les partis. Nous devons continuer à faire pression pour que le gouvernement de la CAQ¹ place l'environnement parmi ses priorités.

La CSQ est bien outillée pour aborder la question environnementale, grâce à son réseau des Établissements verts Brundtland (EVB-CSQ), composé de militantes et de militants engagés. C'est une source de changement et de mobilisation très importante pour encourager nos décideurs à prendre des mesures contre les changements climatiques.

COMMENT LA CSQ SE PRÉPARE-T-ELLE À L'IMPORTANTE TRANSITION DU MONDE DU TRAVAIL ENTRAINÉE PAR LE NUMÉRIQUE?

Nous avons effectué une vaste consultation du réseau de l'éducation sur cet enjeu et nous poursuivons le travail dans tous nos secteurs d'activité. Nous participons également à des rencontres avec le ministère pour le déploiement du plan numérique en éducation, et je crois que nous sommes vraiment à l'avant-garde.

La technologie va continuer à se développer et à s'immiscer dans nos vies. Il faut avoir la capacité d'encadrer le numérique et ses répercussions sur nos conditions de travail, notamment sur le plan de l'autonomie professionnelle. C'est essentiel.

1 Coalition avenir Québec.



Sonia Ethier

Photo François Beaugard

AVONS-NOUS LA FORCE DE TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ?

Oui, absolument! Une chose est certaine, nous ne manquerons pas de défis. Il nous faudra collectivement nous retrousser les manches, nous réunir et passer à l'action pour faire bouger les choses. Des milieux de travail plus humains, ça n'arrive pas tout seul, surtout lorsque nous devons affronter un système qui tente de nous isoler et de briser notre élan.

La grande force du mouvement syndical réside en notre capacité à définir un projet commun et à y placer nos efforts collectifs. Certes, nous n'avons pas les moyens financiers ou législatifs de nos adversaires. Mais nous avons mieux : nous avons la force du nombre et la motivation de faire progresser le Québec au bénéfice de toutes et tous. J'y crois, plus que jamais. Ensemble, nous ferons de grandes choses!

COMME UN POISSON DANS L'EAU... DE LA PISCINE

Surveillant-sauveteur, Frédéric Marquis¹ veille à la sécurité des jeunes de sa commission scolaire, tout en tâchant de leur transmettre sa passion pour la natation.

Martin Cayouette | CONSEILLER FPSS-CSQ

Il y a huit ans, alors qu'il travaille comme surveillant d'élèves, Frédéric Marquis accepte de suivre une formation de sauveteur offerte par son employeur, la Commission scolaire De La Jonquière. « Mes connaissances en natation étaient alors plutôt limitées. Je ne connaissais aucun style de nage. Je partais de loin! », dit-il.

Pourtant, il apprend rapidement le métier et se découvre même une passion pour la natation : « Dans la piscine, je me sens dans mon élément, je me sens utile. »

JOURNÉE TYPIQUE D'UN MÉTIER ATYPIQUE

Frédéric Marquis travaille en collaboration avec les enseignantes et enseignants d'éducation physique. Tandis que ces derniers montrent aux jeunes les divers styles de nage, il veille à leur sécurité, en plus de leur apprendre des manœuvres de sauvetage. « Il s'agit d'être attentif au moindre signe de détresse et d'être prêt à porter secours en tout temps », ajoute-t-il.

Frédéric Marquis accueille également des groupes d'élèves handicapés pour lesquels il dispose d'équipements spécialisés, notamment pour leur permettre d'entrer dans l'eau. « Chaque type de handicap requiert une action spécifique. Mon objectif est que tous aient l'occasion de se baigner et d'avoir du plaisir. »

UNE PASSION À PARTAGER

Frédéric Marquis a aussi créé des clubs de natation, très populaires auprès des élèves. « Je veux leur transmettre la passion du sport. C'est une forme d'assurance vie! » Il a aussi lancé le Club des bonnes habitudes de vie pour le personnel de la commission scolaire, en collaboration avec le technicien en loisirs de l'école.

« De 16 h à 17 h, des enseignants, des concierges, des préposés aux élèves handicapés et plusieurs autres se rassemblent pour venir nager. Plusieurs sont très assidus et développent de bonnes habitudes de vie! », se réjouit-il.

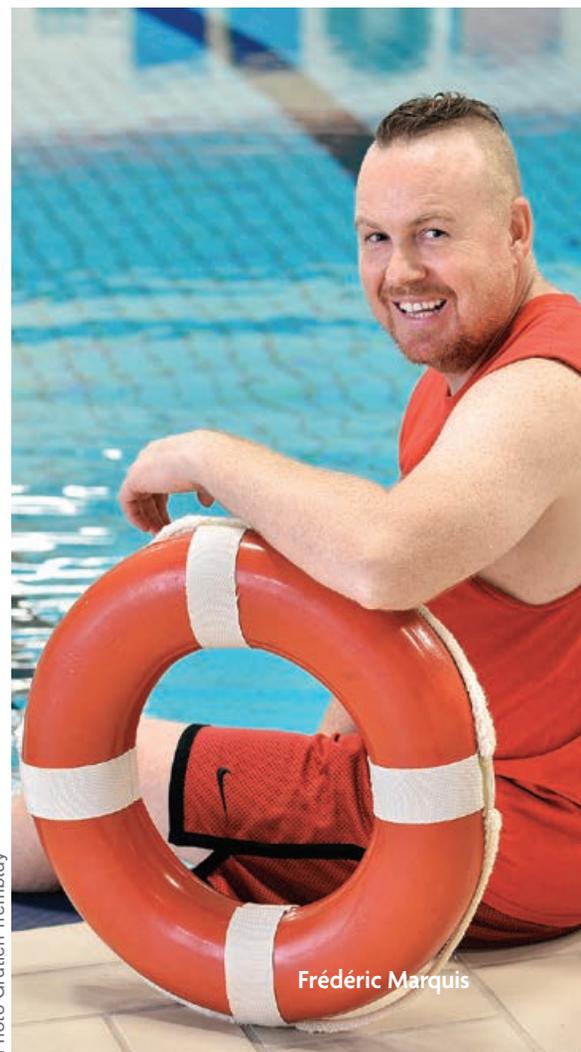


Photo Gratien Tremblay

Frédéric Marquis

¹ Frédéric Marquis est membre du Syndicat du personnel de soutien scolaire de Jonquière (CSQ).

NOUVEAUX PROJETS ÉDUCATIFS

LE PERSONNEL DE L'ÉDUCATION CONNAÎT SON AFFAIRE

Les nouveaux projets éducatifs seront soumis à des cibles de performance dont le personnel et les élèves pourraient faire les frais. Comment ces personnes pourront-elles tirer leur épingle du jeu?

Nathalie Chabot
CONSEILLÈRE CSQ

Depuis plusieurs années, une vision de l'éducation axée sur la performance s'est imposée dans le réseau scolaire. On parle aujourd'hui de cibles à atteindre et de statistiques. Cette course à la performance engendre un climat de compétition et un stress plus élevé chez les élèves, voire les parents. Il en va de même pour le personnel, tenu de plus en plus responsable de l'atteinte des résultats souhaités.

Dans le cadre des changements apportés à la Loi sur l'instruction publique (projet de loi 105 adopté) en 2016, les nouveaux projets éducatifs en voie d'élaboration par les écoles et les centres devront être en vigueur à compter de juillet 2019. Ils devront eux aussi obéir à cette logique statistique, puisque des cibles visées y seront introduites. La tentation d'inscrire des cibles quantitatives sera grande, avec tous les effets indésirables que cela peut générer, notamment :

- Une vision étroite de la réussite, réduite à l'atteinte de résultats statistiques et orientée vers les dimensions quantifiables de la réussite – cette vision risque de mettre à l'écart d'autres dimensions, tout aussi importantes (ex. : développement de la citoyenneté, respect de la diversité, mieux-vivre ensemble, etc.);
- Une pression sur le personnel pour voir réussir les élèves, surtout dans un contexte de manque de ressources;
- La préparation des élèves en fonction de l'évaluation prévue, les privant d'apprentissages et d'aspects importants de leur éducation;
- Une pression induite sur les élèves, surtout ceux qui peinent à réussir;
- Une incitation à concentrer les efforts sur les élèves près du seuil de réussite au détriment des élèves qui ont plus de difficulté.

UN PROJET ÉDUCATIF EN PHASE AVEC LA RÉALITÉ DU MILIEU

Les orientations et les objectifs du projet éducatif devront être cohérents avec ceux du plan d'engagement vers la réussite (PEVR) de la commission scolaire. Le PEVR devra donc être pris en compte lors de l'élaboration du projet éducatif.

Cependant, l'établissement peut adopter ses propres orientations et objectifs, tout comme il peut adapter les orientations et les objectifs du PEVR de manière à ce qu'ils reflètent bien la réalité du milieu.

L'analyse de la situation de l'établissement prend ici toute son importance. Elle constitue la base sur laquelle s'élabore le projet éducatif. C'est elle qui fera en sorte que les orientations et les objectifs qui y seront inscrits seront pertinents, et que les cibles seront réalistes.

Ces dernières, surtout si elles sont quantitatives, doivent être bien arrimées à la réalité du milieu plutôt qu'imposées de l'extérieur, sans quoi elles pourraient être difficiles à atteindre. Qui plus est, on pourrait être tenté d'en faire porter la responsabilité au personnel dans certains milieux, en négligeant de tenir compte des moyens dont il dispose et d'autres déterminants de la réussite sur lesquels il n'a aucune prise.



Photo Gettyimages

UN GAIN IMPORTANT POUR LE PERSONNEL

Une fois le projet éducatif adopté, le personnel procédera au choix des moyens pour atteindre les cibles et les objectifs qui y sont inscrits.

Sur ce plan, les modifications apportées à la loi ont produit un gain important pour le personnel. En effet, ce dernier est dorénavant le maître d'œuvre de la proposition de moyens. La direction a comme seul pouvoir d'approuver ou non la proposition, et le conseil d'établissement ne peut qu'en être informé.

Il faudra faire preuve de vigilance pour s'assurer que les moyens proposés n'empiètent pas sur l'autonomie professionnelle du personnel et que la contribution de tout le personnel à la réussite des élèves soit bien affirmée. La concertation entre le personnel enseignant, professionnel et de soutien sera essentielle.

LE PERSONNEL, AU CŒUR DE LA DÉMARCHE

La participation du personnel à toutes les étapes sera indispensable, de l'analyse de la situation de l'établissement en passant par l'élaboration et l'adoption du projet éducatif, et le choix des moyens de mise en œuvre. Sa contribution permettra d'éviter une vision strictement statistique et d'apporter une vision plus humaine. Qui de mieux placé que le personnel pour exprimer ce qui se vit au quotidien dans l'établissement, pour parler des besoins des élèves et des défis du milieu, et pour juger des meilleurs moyens à mettre en place?

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DOIT ÊTRE UNE PRIORITÉ

L'arrivée d'un gouvernement caquiste à Québec marquera-t-elle un changement de cap en enseignement supérieur?

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

Bien que la formation politique ait mis de l'avant de nombreuses priorités en éducation, elle est demeurée fort peu loquace quant à ses intentions pour les réseaux collégial et universitaire. L'attitude volontariste du ministre Roberge a été saluée par plusieurs, mais elle demeure opaque. L'embauche au cabinet du ministre de Martin Maltais, associé à l'IREC¹, et la nomination comme adjoint parlementaire de Youri Chassin, de l'IEDM², sont pour le moins déconcertantes.

Un constat demeure : l'enseignement supérieur doit redevenir une priorité gouvernementale et faire l'objet d'un engagement financier structurant, prévisible et correspondant aux besoins réels des populations étudiantes. Le rattrapage budgétaire à saveur électoraliste du gouvernement libéral sortant n'a pas effacé les tares des trois premières années de son mandat. Selon la Fédération des cégeps, le manque à gagner au collégial s'est chiffré à 155 millions de dollars entre 2011 et 2016. Dans le réseau universitaire, il a atteint près de 2 milliards de dollars depuis les 15 dernières années, d'après les chiffres de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université.

1 Institut de recherche en économie contemporaine.

2 Institut économique de Montréal.



De gauche à droite : Vincent Beaucher, Valérie Fontaine, Sonia Ethier, Élise Poudrette et Lucie Piché.

REVOIR LE MODE DE FINANCEMENT

Selon Lucie Piché³, une révision du mode de financement du réseau collégial est absolument nécessaire afin de répondre aux besoins réels des collèges et de tenir compte de la taille des cégeps, des réalités régionales et des missions de chacun des collèges. « Le réseau a besoin d'un financement stable, récurrent. Or, on observe plutôt l'inverse ces deux dernières années, avec l'augmentation des enveloppes dédiées à des projets spécifiques. Cette tendance fragilise d'autant plus le réseau après le désinvestissement massif des années d'austérité. »

Suzanne Tousignant⁴ rappelle pour sa part que les besoins des populations étudiantes explosent. « Entre 2016 et 2017, on a constaté une augmentation de près de 25 % du nombre d'étudiants en situation de handicap. Il est démontré que les étudiantes et étudiants sont de plus en plus sujets à des problèmes d'anxiété et de dépression, et que le début de l'âge adulte est un moment où éclosent souvent les problèmes de santé mentale. »

L'IMPORTANCE DE LA STABILITÉ

Pour Valérie Fontaine⁵, le financement du personnel de soutien et du personnel professionnel doit absolument être stabilisé. « En d'autres mots, il faut une enveloppe de financement dédiée et prévisible pour que l'ensemble du personnel soit en mesure d'offrir les services à la hauteur des besoins. Ces personnes sont malheureusement les premières victimes des compressions imposées en enseignement supérieur. »

Vincent Beaucher⁶ souligne quant à lui le stress indu et la perte d'expertise qu'ont subi les universités ces dernières années, alors que des centaines de chargées et chargés de cours ont perdu leur lien d'emploi. « Ce personnel enseignant est responsable de la majorité des cours offerts dans les universités québécoises; il est donc la première ligne d'une expérience universitaire de qualité. » Un constat similaire à celui posé par André Gagné⁷ : « La précarité que subissent nos membres est injustifiable quand on considère la durée des subventions octroyées aux organismes de recherche qui les emploient. »

Sonia Ethier⁸ souligne que la relation de proximité qu'entretient le personnel enseignant, professionnel et de soutien avec les populations étudiantes lui confère une perspective qui mérite d'être mieux entendue par le prochain gouvernement. « Nous mesurons chaque jour la portée des enjeux du réseau de l'enseignement supérieur. Nous avons des solutions à proposer et nous voulons construire, en tant que partenaires, un réseau qui répond aux besoins ainsi qu'aux aspirations des Québécoises et Québécois, tout en demeurant fidèles aux valeurs qui ont porté sa création », conclut-elle.

3 Lucie Piché est présidente de la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ).

4 Suzanne Tousignant est présidente de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ).

5 Valérie Fontaine est présidente de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ).

6 Vincent Beaucher est président du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (CSQ).

7 André Gagné est président du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

8 Sonia Ethier est présidente de la Centrale des syndicats du Québec.



Photo François Bearegard

50 ANS ET 700 000 PERSONNES DIPLOMÉES

L'Université du Québec célèbre cette année ses 50 ans. Bref portrait d'une institution publique qui a démocratisé l'accès à l'université.

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

Décembre 1968 marque le début d'une ère nouvelle en matière d'accessibilité à l'éducation supérieure au Québec. Sous la gouverne du premier ministre Jean-Jacques Bertrand, le bill 88 est adopté afin de créer l'Université du Québec. On souhaite ainsi « décentraliser l'enseignement supérieur » et « parachever la réforme scolaire du Québec en instaurant un réseau d'établissements universitaires fortement enracinés dans leur région ».

CONSTITUTION DES CAMPUS

La création de l'Université est suivie de la constitution des premiers campus sur le territoire québécois et de la mise sur pied des Presses de l'Université du Québec, un important instrument de diffusion scientifique.

La proximité géographique des établissements d'enseignement constitue un enjeu de taille pour un territoire aussi vaste que celui du Québec. Cette volonté de rapprochement a contribué à l'occupation du territoire et constitué un important vecteur de développement pour les régions. En effet, de 90 à 95 % des étudiantes et étudiants qui obtiennent un diplôme d'un établissement régional demeurent ou s'établissent, par la suite, dans la région.

ACCESSIBILITÉ ET INCLUSIVITÉ

Véritable reflet de la société québécoise, le réseau reçoit une population étudiante diversifiée et accueille des personnes au cheminement atypique. Près de 50 % de la population étudiante est de première génération¹, et une importante proportion de celle-ci poursuit des études à temps partiel.

UNE POPULATION ÉDUQUÉE

En 2018, le nombre des diplômés a dépassé le cap des 700 000 depuis la création de l'UQ. Près d'un diplôme universitaire sur trois est décerné, chaque année, par un de ses établissements. La reconnaissance de ses apports scientifiques dépasse nos frontières et s'illustre notamment par la multiplication des collaborations et des partenariats.



Photo Christian Leduc

INVESTISSEMENTS ET RETOMBÉES

Le Québec investit annuellement plus d'un milliard de dollars dans le réseau de l'Université du Québec, ce qui produirait des retombées économiques avoisinant les six milliards de dollars². Alors qu'on anticipe que trois emplois sur quatre nécessiteront une formation de niveau postsecondaire d'ici 2024, le maintien et le renforcement de ce soutien semblent cruciaux.

Cinquante ans plus tard, l'Université du Québec est un succès retentissant. Cela dit, il faut demeurer vigilant, car on constate depuis plusieurs années un ralentissement de l'augmentation du nombre de personnes accédant à l'enseignement supérieur. Comme l'affirmait récemment Pierre Doray, professeur de sociologie à l'UQAM, « notre mission d'accessibilité doit continuellement être renouvelée, au risque de perdre nos acquis ».

¹ Une étudiante ou un étudiant qui est la première personne de sa famille à fréquenter un établissement d'enseignement supérieur.

² Selon des estimations réalisées en 2015-2016 par le réseau de l'Université du Québec.



Photo Archives CSQ

10 ANS DU JUGEMENT GRENIER

LE DROIT DE NÉGOCIER ET D'AVANCER

Le gouvernement Charest a voulu les empêcher de se syndiquer. À force de combats acharnés, les responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE¹) et la CSQ ont marqué l'histoire.

Claude Girard
CONSEILLER CSQ

Le 31 octobre 2008, la juge Danielle Grenier, de la Cour supérieure du Québec, rend un jugement historique en invalidant la loi 8, qui retirait leur statut de salariées aux RSE. Retour sur le combat de femmes courageuses et le soutien d'une centrale qui a toujours cru à leur cause.

DÉCEMBRE 2003 : LE GOUVERNEMENT ADOPTE SOUS BÂILLON LA LOI 8

En décembre 2003, le gouvernement libéral de Jean Charest adopte sous le bâillon la loi 8 afin d'enchâsser son interprétation du statut des RSE. Selon lui, ces femmes ne sont pas des salariées des centres de la petite enfance (CPE). Résultat : des milliers de RSE sont soustraites de l'application du Code du travail et, par le fait même, de la Loi sur les normes du travail, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur l'équité salariale. Cette attaque des libéraux vise à stopper le vent de syndicalisation des RSE qui souffle alors à travers tout le Québec.

La CSQ, qui a été la première centrale à accueillir ces travailleuses dans ses rangs, porte la cause devant les tribunaux afin de soutenir la lutte de ces femmes pour faire reconnaître leur travail et la valeur de celui-ci.

LES TRAVAILLEUSES ET LA CSQ MONTENT AU FRONT

Encouragées par l'appui de la CSQ, les RSE gardent confiance et croient fermement qu'elles obtiendront gain de cause. En effet, loin de les décourager, l'adversité les motive et renforce leur volonté de mettre fin à leur isolement comme travailleuses.

¹ Anciennement responsables d'un service de garde en milieu familial.



Elles sont aussi de plus en plus nombreuses à prendre conscience de la fausseté du discours gouvernemental les décrivant comme des travailleuses autonomes. Le gouvernement, pour des raisons économiques, a intérêt à entretenir cette image auprès d'elles pour éviter de devoir reconnaître la valeur de leur travail.

Les RSE prennent aussi conscience qu'elles ne sont pas des travailleuses autonomes typiques. En effet, en plus de dépendre des CPE, elles relèvent, à partir de 2006, des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial en ce qui a trait notamment à l'organisation du travail et aux tarifs exigés des parents. La nécessité de se regrouper pour défendre leurs droits devient de plus en plus indéniable. C'est pour cette raison que l'adoption de la loi 8, qui nie leur droit à la syndicalisation et à la négociation de leurs conditions de travail, est si choquante.

UN COMBAT ALOURDI PAR DES PRÉJUGÉS TENACES

L'une des pionnières de cette lutte, Lyne Robichaud², se souvient des préjugés tenaces à l'endroit des RSE et des questions auxquelles elles étaient confrontées.

« Pourquoi devrait-on payer ces femmes pour s'occuper des enfants des autres en même temps qu'elles s'occupent de leurs enfants? Elles ont même le temps de faire une brassée de lavage. Alors pourquoi mériteraient-elles de meilleures conditions de travail? », cite-t-elle en exemple.



Marlène Carbonneau³ se rappelle que, parmi l'ensemble des travailleuses pratiquant la profession d'éducatrice, les RSE étaient perçues comme le « bas de gamme ».

« Le bureau coordonnateur ne nous témoignait aucun respect et nous n'avions aucune reconnaissance de la part du ministère. J'en avais assez de me faire dire que je ne faisais rien de plus qu'élever des enfants comme l'avait fait ma grand-mère », souligne-t-elle. Le chemin à parcourir pour obtenir la reconnaissance s'avérait long et ardu.

LA COUR SUPÉRIEURE DONNE RAISON AUX TRAVAILLEUSES

Au terme de cinq années de lutte devant les tribunaux, la CSQ et les RSE obtiennent gain de cause. Le 31 octobre 2008, la juge Danielle Grenier, de la Cour supérieure du Québec, prononce un jugement historique en invalidant la loi 8, lequel reconnaît du même souffle aux RSE le droit de se regrouper pour négocier

leurs conditions de travail. C'est une grande victoire pour la reconnaissance du travail des femmes au Québec. Cependant, une ombre demeure au tableau : le gouvernement Charest fera-t-il appel?



LE GOUVERNEMENT CAPITULE

Marlène Carbonneau est alors envoyée en mission avec des membres de son syndicat pour interpeller le premier ministre Jean Charest, qui est de passage dans son comté, afin de connaître ses intentions.

« Nous sommes allées à un rassemblement public où le premier ministre prenait la parole en présence de militantes et militants libéraux, ainsi que de journalistes. Au moment où il s'apprêtait à quitter la salle, il est passé devant moi et j'en ai profité pour lui saisir le bras et lui demander, avec les membres de la presse comme témoins, s'il respecterait le jugement Grenier et reconnaîtrait le droit à la syndicalisation des RSE. Il ne m'a pas répondu le soir même. Le lendemain matin, la nouvelle est tombée : il venait de déclarer publiquement que son gouvernement se plierait au jugement. J'étais folle de joie! »

² Lyne Robichaud est présidente de l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM Laval-Lanaudière).

³ Marlène Carbonneau est présidente de l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM Estrie).

Marlène Carbonneau est bien consciente du fait que son intervention n'explique pas à elle seule la décision du premier ministre. « Nous étions à quelques jours du déclenchement d'une élection générale au Québec, et M. Charest avait compris qu'il ne pouvait se permettre de laisser trainer plus longtemps le dossier », croit-elle.

REPRISE DES EFFORTS DE SYNDICALISATION

La victoire est enfin réelle et totale. Dès lors, la campagne de syndicalisation des RSE reprend de plus belle. « Nous étions sur une nouvelle lancée. Il n'y avait plus aucun doute. Nous pouvions rencontrer nos consœurs RSE et leur dire que nous avons le droit de nous associer et de nous regrouper pour négocier des conditions de travail plus acceptables et pour avoir accès, comme l'ensemble des travailleuses et travailleurs, à des protections sociales », relate Lyne Robichaud.

Une autre RSE, Karina Bolduc⁴, était particulièrement heureuse de savoir que, désormais, elle et ses collègues ne seraient plus obligées de travailler durant une grossesse.

« J'avais vécu une maladie infantile tout en étant enceinte. Un véritable cauchemar, car on m'avait annoncé que mon enfant serait aux prises avec de lourds handicaps. Mon plus grand bonheur avec le jugement Grenier a été de réaliser qu'enfin les RSE qui se retrouveraient dans une situation semblable pourraient recourir au retrait préventif et éviter de mettre en danger leur santé et celle de leurs enfants. Étant donné ma situation, j'avais

compris les risques que couraient les RSE enceintes et leurs bébés à naître. Nous qui aimons tant les enfants avons désormais le choix de protéger celui à qui nous allons donner vie. »

UNE BATAILLE À POURSUIVRE

Dix ans après le jugement Grenier, les RSE ont franchi des étapes importantes sur le chemin de la reconnaissance. Cependant, elles sont bien conscientes que la lutte pour la défense et l'amélioration de leurs conditions de travail n'est pas terminée.

« Nous avons déjà réussi beaucoup dans nos efforts pour obtenir une plus grande reconnaissance. Nos salaires à eux seuls ont augmenté de 40 % depuis le jugement, ce qui n'est pas rien », fait valoir Lyne Robichaud.



Photo Archives FIPEQ

Karina Bolduc



Photo FIZstudio

Valérie Grenon

De son côté, Karina Bolduc va jusqu'à dire que le syndicat lui a procuré une paix d'esprit. « Maintenant, je sais que s'il m'arrive quelque chose, je pourrai m'appuyer sur quelqu'un pour me défendre, sur des ressources professionnelles et sur la solidarité de mes consœurs. »

« La bataille de la reconnaissance doit se poursuivre. J'espère que nous pourrions toujours compter sur des

femmes de cœur comme celles qui se sont battues jusqu'à la victoire du jugement Grenier, qui ont continué et continuent aujourd'hui », conclut Valérie Grenon⁵.

« Quand le premier ministre Jean Charest a annoncé qu'il ne contesterait pas le jugement Grenier, c'était la grande fête. Enfin, on pouvait négocier nos conditions de travail. »

- Marlène Carbonneau

⁴ Karina Bolduc est présidente de l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM Québec).

⁵ Valérie Grenon est présidente de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ).

SYSTÈME PUBLIC DE SANTÉ

100 JOURS POUR SORTIR DE LA GRANDE NOIRCEUR

Quatre actions fondamentales pour rétablir le système de santé et 100 jours pour les réaliser. Le nouveau gouvernement sera-t-il à la hauteur du défi?

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Claire Montour¹ déplore l'état actuel du système de santé et l'inaction du gouvernement pour corriger la situation.

« Devoir se familiariser constamment avec de multiples environnements de travail et maîtriser de nombreuses expertises crée une surcharge psychologique qui mène plusieurs personnes à l'épuisement professionnel. Pas surprenant que les gens ne veulent plus des postes à temps complet actuels, qui sont instables et inhumains. En fait, plusieurs travailleuses et travailleurs épuisés et découragés ont perdu espoir de voir leur situation s'améliorer. Les choses doivent absolument changer! »

UNE QUESTION DE STABILITÉ

La CSQ et la FSQ-CSQ jugent que le nouveau gouvernement doit respecter le personnel de la santé et regagner sa con-



Photo François Beaugard

Manifestation devant les bureaux de Radio-Canada le 13 septembre 2018 lors du débat des chefs.

fiance. Il doit notamment lui garantir des conditions de travail décentes et créer des postes à temps complet attrayants qui permettront de stabiliser les équipes de soins.

« C'est la seule façon de briser le cercle vicieux des difficultés organisationnelles, de régler de façon durable la pénurie de main-d'œuvre et d'assurer la prestation de soins sécuritaires et de qualité », ajoute Sonia Ethier².

¹ Claire Montour est présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ).

² Sonia Ethier est présidente de la Centrale des syndicats du Québec.

UNE QUESTION DE SÉCURITÉ

Le manque d'effectifs, l'instabilité des équipes de soins et l'épuisement généralisé du personnel affectent indéniablement la qualité et la sécurité des soins, comme en témoignent la hausse inquiétante des incidents et des accidents dans le réseau, et l'augmentation des plaintes et des signalements.

« Dans certaines régions, la hausse des accidents survenus lors de la prestation de soins de santé se chiffre à près de 17 % au cours de la dernière année », poursuit la présidente de la CSQ.

DES EXIGENCES PROFESSIONNELLES ÉLEVÉES

De plus, les nombreuses exigences professionnelles et la multiplication des outils d'évaluation et de surveillance clinique ajoutent à la complexité des tâches. Il existe par exemple en santé mentale plus d'une dizaine de guides cliniques³ pour soutenir l'élaboration du plan thérapeutique infirmier (PTI).

Dans un département de médecine en milieu hospitalier, on peut dénombrer plus d'une quarantaine de formulaires cliniques. Plusieurs interventions font l'objet de directives infirmières et de protocoles médicaux.

« Déplacer le personnel d'un secteur d'activité à l'autre alors que les obligations professionnelles sont de plus en plus spécifiques et exigeantes peut mener à des erreurs et compromettre la qualité des soins. Cela est tout à fait insensé! », s'indigne Claire Montour.



QUATRE ACTIONS ET 100 JOURS POUR LES RÉALISER

Le 13 septembre dernier, alors que la campagne électorale battait son plein, Sonia Ethier et Claire Montour ont interpellé publiquement les chefs des quatre partis politiques à l'occasion de leur premier débat. Au nom des travailleuses et des travailleurs de la santé, elles ont exigé des chefs qu'ils s'engagent à réaliser dans les 100 premiers jours de leur gouvernement quatre actions fondamentales et urgentes pour remettre le système de santé sur les rails :

1. Rehausser et stabiliser dès maintenant le financement des établissements de santé afin qu'ils puissent afficher des postes à temps complet attrayants et corriger de façon durable les problèmes de pénurie qui accablent notre réseau de santé;
2. Décentraliser la gestion des ressources humaines, redonner aux différents milieux de travail la capacité de gérer les horaires du personnel en fonction des

besoins spécifiques et de la réalité de chaque milieu, et cesser la gestion des horaires en ayant recours de façon systématique aux heures supplémentaires;

3. Émettre une directive ministérielle interdisant les exigences indécentes de flexibilité et de mobilité;
4. Adopter une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études.

SORTIR LA SANTÉ DE LA GRANDE NOIRCEUR

Il y a 60 ans, le premier ministre Paul Sauvé, successeur de Maurice Duplessis, enclenchait la sortie du Québec de la Grande Noirceur en 100 jours. Grâce à quelques mesures concrètes votées rapidement, il ouvrait grand la porte à l'équipe de Jean Lesage et à la Révolution tranquille.

Le nouveau gouvernement aura-t-il le courage de s'en inspirer? Pour suivre l'évolution du dossier :

100jourssante.lacsq.org/.

³ Symptômes psychologiques et comportementaux de la démence (SPCD), Comportements inadaptés, Consommation de substances, Delirium, Troubles cognitifs, Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA ou TDAH), Troubles de l'humeur : épisode dépressif, Troubles de l'humeur : épisode maniaque, Troubles psychotiques, Risque de violence, Risque suicidaire, Suivi en lien avec la médication.

ENVISAGER LA RETRAITE AVEC SÉRÉNITÉ

« La retraite n'enlève rien, elle permet d'accéder à autre chose! »

Tommy Bureau | CONSEILLER AREQ-CSQ
et Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

Préparer sa retraite n'est pas mince affaire. C'est le début d'un nouveau chapitre, une étape importante qui mérite de s'y attarder. C'est pourquoi l'AREQ-CSQ¹ offre depuis 20 ans une formation pour aider les membres de la Centrale à aborder ce nouveau chapitre de leur vie avec sérénité. L'AREQ-CSQ est d'ailleurs le seul regroupement de retraités associé à une centrale syndicale au Québec.

UN SUJET COMPLEXE

Quand la planification de la retraite est à l'ordre du jour, les sujets ne manquent pas : planification financière, estimation de la rente, rachat des années de service ou assurances sont autant d'aspects dont il faut tenir compte avant de faire le grand saut. Durant ses sessions de préparation, l'AREQ-CSQ aborde une foule de sujets, y compris :

- La santé physique et psychologique à la retraite
- Les aspects juridiques de la retraite (mandat de protection, testament, etc.)
- La planification financière
- Les régimes de retraite (estimation de la rente, rachat des années de service, coordination, etc.)
- Les assurances collectives ASSUREQ et l'adhésion à l'AREQ-CSQ

¹ Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (CSQ).

² Joanne Fortin est membre du Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ).

DE FUTURS RETRAITÉS TÉMOIGNENT

On a recueilli des réactions à chaud et des commentaires des personnes participantes à l'une des sessions de préparation à la retraite de l'AREQ-CSQ. On leur a demandé notamment de quelle manière elles envisagent la transition entre leur vie active et leur vie de retraitées.

Joanne Fortin² enseigne au secondaire depuis 21 ans. Elle envisage la retraite avec sérénité et compte quitter son travail d'ici trois ans. Elle affirme que sa participation aux sessions de préparation lui a donné l'assurance qu'elle aura les outils en main pour bien aborder cette nouvelle étape.



Joanne Fortin

« J'ai pu vérifier si j'allais dans la bonne direction dans mes démarches déjà entamées et j'ai obtenu les informations qui me manquaient pour bien me préparer », dit-elle.

La retraite n'effraie pas non plus Réjean Boisvert³. « J'entrevois cette étape avec confiance. La session de préparation m'a aidé à me faire une idée, à mieux envisager la suite des choses », explique celui qui enseigne au secondaire depuis 25 ans.

Parmi les informations qu'il a le plus appréciées, il mentionne les démarches à faire auprès de la commission scolaire, de Retraite Québec et des assurances, ainsi que l'aspect financier. « J'ai aussi apprécié le fait d'apprendre comment faire mes calculs financiers pour planifier ma retraite et pour connaître ce que sera mon revenu annuel », ajoute-t-il.



Réjean Boisvert



Alain Vézina

Photos Tommy Bureau

Alain Vézina⁴ est conseiller en communications dans une commission scolaire depuis 25 ans. Il prévoit prendre sa retraite dans moins de deux ans. Il est catégorique : la formation a été conforme à ses attentes et elle a répondu aux questions auxquelles il n'avait pas encore trouvé réponse.

« J'étais déjà bien préparé, mais je souhaitais confirmer plusieurs éléments, par exemple en ce qui concerne les assurances. Je ne savais pas trop à quoi m'attendre, et j'ai été agréablement surpris par ce qui nous est offert », dit-il.

Réjean Boisvert ajoute qu'à son retour à l'école, plusieurs personnes lui ont demandé s'il avait apprécié la séance de préparation. « Je leur ai recommandé de suivre la formation puisqu'elle nous renseigne sur les bonnes démarches à suivre, dans le bon ordre. »

Joanne Fortin recommande elle aussi fortement la session offerte par l'AREQ-CSQ. « C'est dans l'intérêt de tous ceux qui souhaitent prendre leur retraite. J'y ai appris beaucoup, et cela m'a également rassurée sur les choix que je m'appête à faire », conclut-elle.

Pour en savoir plus sur les sessions de préparation à la retraite de l'AREQ-CSQ, consultez le site areq.lacsq.org.

³ Réjean Boisvert est membre du Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ).

⁴ Alain Vézina est membre du Syndicat du personnel professionnel des commissions scolaires de la région de Québec.

DUR COUP POUR LE SYNDICALISME AMÉRICAIN

Une décision de la Cour suprême des États-Unis jette un autre pavé dans la mare du mouvement syndical américain, mais celui-ci n'a pas dit son dernier mot.

Nathalie Léger | AVOCATE CSQ
et Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

« C'est un jour sombre pour la jurisprudence américaine. La Cour suprême, influencée par un juge nommé par le président Trump et reconnu pour ses décisions favorisant les riches et les corporations aux dépens des individus, a invalidé 40 ans de décisions unanimes offrant aux enseignants, aux pompiers, aux infirmières et aux policiers et à leurs communautés les moyens de jouir d'une vie meilleure. »

C'est ce qu'avait à dire Randi Weingarten, présidente de l'American Federation of Teachers (AFT), concernant une décision rendue le 27 juin dernier par la Cour suprême des États-Unis dans l'affaire Janus c. American Federation of State, County and Municipal Employees.

Dans cette affaire, M. Janus, un travailleur social de l'Illinois Department of Healthcare and Family Services, avait choisi de ne pas devenir membre de son syndicat. De ce fait, il n'avait pas à payer la pleine cotisation syndicale, mais plutôt la partie de la cotisation expressément allouée à la négociation collective et à la représentation collective, nommée *agency fees*. Seuls les membres sont tenus de payer la pleine cotisation, qui comprend une portion allouée au discours politique.



Photo Michael Campbell

LIBERTÉ D'EXPRESSION CONTRE LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Or, M. Janus a plaidé avec succès devant la plus haute cour des États-Unis que même cette portion de la cotisation syndicale violait sa liberté d'expression¹ en l'associant à des revendications collectives allant à l'encontre de ses croyances politiques. Par exemple, étant conservateur sur le plan fiscal, il s'opposait à la demande faite en négociation d'augmenter les salaires des employés de l'État.

¹ Cette situation ne pourrait survenir au Canada, puisque la liberté d'expression n'a pas ici un poids plus important que celui de la liberté d'association. De plus, la Cour suprême a déjà décidé dans le dossier Lavigne qu'il n'existe pas de droit à la non-association.





Photo AFT

La cour a rejeté l'idée selon laquelle le fait de permettre aux personnes salariées de ne payer aucune cotisation créerait toute une catégorie de salariés qui profiteraient des avantages de la négociation et de la représentation sans devoir contribuer aux dépenses.

De plus, en niant la justification de leur rôle politique dans le secteur public, la Cour suprême joue le jeu des groupes de droite qui cherchent à éliminer les organisations syndicales.

UN CRI DE RALLIEMENT

Cette décision s'ajoute à plusieurs autres visant à affaiblir les organisations syndicales américaines, mais ces dernières n'ont pas dit leur dernier mot. « Cette décision est un pas dans la mauvaise direction sur le plan économique, mais c'est aussi un cri de ralliement. Nos membres sont plus investis que jamais, et nous allons redoubler d'ardeur pour défendre leurs droits. Les élections d'automne appro-

chent, et nous tenterons d'élire des individus qui croient que les services publics méritent d'être renforcés », conclut Randi Weingarten.



L'assurance entreprise de La Personnelle

Adaptée à la réalité des propriétaires immobiliers



**Demandez une soumission
et économisez**

1 800 307-2278



Assureur choisi par la CSQ





VOITURE ÉLECTRIQUE : UN PLUS POUR L'ENVIRONNEMENT?

Près de 40 % des émissions de gaz à effet de serre au Québec sont générées par le secteur des transports. La voiture électrique est-elle vraiment la solution?

Jean Robitaille | COLLABORATION

« Au Québec, la voiture électrique représente un net avantage sur le plan de la réduction des gaz à effet de serre et de la pollution de l'air, comparativement à sa version à essence, notamment en raison de l'hydroélectricité. Or, si l'on intègre au bilan l'énergie et les ressources nécessaires à sa production, les résultats sont bien moins reluisants », explique Marc Nantel¹.

LÀ OÙ LE BÂT BLESSE

Depuis 2010, ce sont près de 500 millions de voitures électriques qui ont été vendues, entraînant du même souffle une explosion des projets miniers en raison de la production des composantes requises par ces véhicules.

« À elle seule, la production des batteries exige l'extraction de quantités phénoménales de minéraux et de métaux, dont le lithium, le cobalt et les terres rares. La plupart du temps, l'exploitation de ces ressources se fait à ciel ouvert, alors que des tonnes et des tonnes de minerais sont broyées pour obtenir quelques kilos de matière première », poursuit-il.

« Quant aux risques socio-environnementaux, ils sont bien réels. Les dynamitages, le transport accru de camions lourds et la poussière ne sont pas sans conséquences pour les nappes phréatiques, ainsi que pour les lacs et les cours d'eau situés en aval de ces sites miniers, de même que pour la qualité de l'air et le bruit », ajoute-t-il.

LE QUÉBEC, VERS UN BOUM MINIER?

Une douzaine de nouveaux projets miniers de lithium, de graphite et de terres rares au Québec pourraient générer plus de 350 millions de tonnes de déchets potentiellement toxiques. Plusieurs de ces initiatives sont situées dans des milieux fragiles, habités ou récréotouristiques, ainsi que dans des régions traditionnellement non minières.

« Le projet de mine de lithium de Sayona Mining suscite énormément de crainte. La mine s'installerait à moins de 500 mètres de l'esker de Saint-Mathieu-Lac-Berry, qui offre, tant à la ville d'Amos

qu'à la compagnie ESKA, une eau d'une qualité exceptionnelle. Seriez-vous prêt à troquer un tel joyau naturel contre des batteries au lithium servant à alimenter les voitures électriques? », questionne Marc Nantel.

METTRE FIN AUX SOLUTIONS MIRACLES

Selon lui, il ne fait aucun doute : Le Québec doit établir des règles claires pour mieux encadrer les projets miniers et protéger les écosystèmes. Alors, quelle est la solution à envisager si l'électrification du transport n'en est pas une?

« Il n'existe pas une seule solution, mais bien une multitude de changements à réaliser. En plus de conscientiser la population aux enjeux, il faut s'assurer que nos représentants politiques ne soient pas tous issus des milieux bancaire, industriel et commercial. Il faudra aussi réduire notre consommation et faire payer les coûts environnementaux réels liés à un produit. La contamination de l'eau et de l'air ou encore l'usure de nos infrastructures ont un coût et doivent être inclus dans le prix de vente », explique-t-il.

Selon lui, le transport électrique doit viser prioritairement le

transport en commun et de marchandises. « Nous devons aussi encourager les bons comportements en donnant des avantages pécuniaires et en taxant les mauvais comportements. Bref, il faut revoir nos valeurs et notre régime de vie. Nous nous dirigeons vers un mur qui aura un impact majeur sur la survie de notre espèce. Il faut mettre fin aux solutions miracles! », conclut-il.



Photo Guillaume Simard

Marc Nantel, au moment de son introduction au Cercle Monique-Fitz-Back lors du 25^e anniversaire des EVB-CSQ, en avril 2018.

¹ Marc Nantel est membre de l'AREQ-CSQ, lauréat du Cercle Monique-Fitz-Back 2016-2017 et porte-parole du Regroupement vigilance mines de l'Abitibi-Témiscamingue (REVIMAT). De 2012 à 2015, il a aussi siégé au Conseil exécutif de la CSQ.

L'ORTHOGRAPHE SIMPLIFIÉE, UNE SOLUTION?

La simplification de l'orthographe constitue-t-elle un nivellement par le bas? Est-il nécessaire de conserver les références historiques dans l'étymologie des mots, alors que si peu de gens s'en soucient?

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ



L'apprentissage d'accords complexes, de pluriels incohérents et de mots truffés de lettres muettes exige temps et efforts. À une époque où chaque minute compte, écrire dans un français impeccable peut sembler un luxe ou une épreuve insurmontable.

Déjà, on observe que certaines publicités, des magazines, des blogues et autres osent transgresser les règles d'écriture. Pour ce qui est des textos et des médias sociaux, ils amplifient la tendance à malmener ou à dépeussier l'orthographe, c'est selon.

Lorsqu'on sait que près de la moitié des adultes au Québec sont aux prises avec des problèmes d'alphabétisation, l'*ortograf simplifié* ferait-elle partie de la solution?

Mario Périard est un passionné des questions linguistiques. Dans *L'orthographe, un carcan?*, publié chez M éditeur, il nous sensibilise au fossé qui existe en français entre l'oral et l'écrit.

Affirmant que la plupart des autres peuples font évoluer la langue écrite en calquant la langue parlée, il déplore le fait que nous écrivions plus ou moins comme en 1835, année des dernières réformes majeures du français et de l'avènement du concept de *faute d'orthographe*.

En déconstruisant 26 idées reçues, il répond aussi à celles et ceux qui ne jurent que par le maintien des règles actuelles, souvent, soutient-il, des professionnelles et professionnels de l'expression écrite.

Allons-nous nous comprendre si tout le monde écrit comme il veut? Les réponses qui sont fournies à ces questions et à bien d'autres alimenteront réflexions et discussions.



Grâce aux médias sociaux, nous restons près de nos assurés!

Suivez-nous sur Facebook et Instagram pour profiter d'astuces sur la santé, de conseils sur l'assurance et les finances, en plus de découvrir l'implication de SSQ et de ses employés dans diverses causes sociales.



REER+

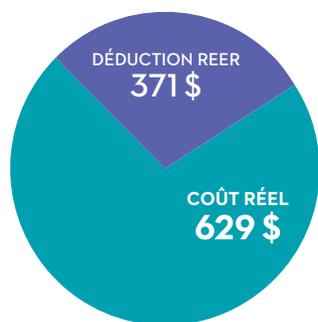
l'épargne positive

Un REER+ profitable qu'un REER ordinaire

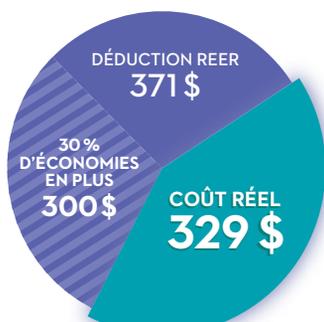
Un REER permet d'épargner en reportant à plus tard l'impôt à payer sur le montant que vous économisez. Ce que le REER+ fait de plus qu'un REER ordinaire, c'est qu'il vous fait économiser 30 % plus d'impôt. En économisant plus d'impôt, vous épargnez encore plus vite. Et ces économies d'impôt supplémentaires vont directement dans vos poches !

Pour un reer de 1 000 \$

➤ REER ordinaire



➤ REER+ au Fonds



➤ Avec la **retenue sur le salaire** du REER+, vos cotisations sont prélevées à même votre paie par votre employeur. Ce qui fait que vos 30 % d'économies d'impôt de plus vous sont remises immédiatement à chaque paie plutôt qu'au moment de votre déclaration de revenus. Ça vous fait donc des versements beaucoup plus petits.

➤ Si vous préférez, les **prélèvements bancaires automatiques** sont l'autre façon flexible d'épargner. Ils vous permettent de prélever dans votre compte bancaire le montant que vous souhaitez investir, à la fréquence que vous voulez.

➤ **12,65 \$¹ PAR PAIE.**

Voilà ce qu'il en coûte pour avoir 1000 \$ de REER+ par année.

Prêt à épargner avec le REER+ au Fonds ?



➤ Appelez au **1 800 567-FONDS** (3663) (du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 17 h)



➤ Visitez notre site **fondsftq.com**



➤ Demandez à votre **responsable local** du Fonds dans votre milieu de travail ou communiquez avec **Langis Beaulieu**, coordonnateur CSQ au 1 800 361-5017

¹ Exemple basé sur l'année d'imposition 2018, pour une personne ayant un revenu annuel imposable de 40 000 \$, à un taux d'imposition marginal de 27,5 %, et recevant 26 paies par année dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants indiqués sont des simulations qui peuvent varier selon votre situation fiscale. Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds d'un montant de 5 000 \$. Veuillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web fondsftq.com, auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.