

# CSQ

LE MAGAZINE

## VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

**POUR QU'ELLE NE  
SOIT PLUS BANALISÉE**

Assurance médicaments :  
un régime pour tous

.....

Double retard salarial  
dans le secteur public



**Centrale des syndicats  
du Québec**

Hiver 2019



# Service unique, protections adaptées

## L'assurance pensée pour les membres de la CSQ



À **La Personnelle**, nous vous proposons des **assurances de groupe auto, habitation et entreprise** pensées pour vous.



**Des tarifs de groupe exclusifs**



**L'application La Personnelle : avec vous, en tout temps**

**Demandez une soumission et voyez ce que La Personnelle peut faire pour vous**  
**1 888 476-8737**  
**[csq.lapersonnelle.com](http://csq.lapersonnelle.com)**



Assureur choisi par la **CSQ**



**laPersonnelle**  
Tarifs de groupe. Service unique.

# 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.



## ÉNERGIE 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.



Photo François Beaugard

En tant que nouvelle rédactrice en chef, c'est avec plaisir que je vous présente cette édition de *CSQ Le Magazine*. Nous y abordons plusieurs sujets qui sont au cœur des priorités de notre centrale, notamment la mise sur pied d'un régime d'assurance médicaments public et universel et la lutte contre l'écart salarial dans les services publics entre le personnel québécois et celui du reste du Canada.

Notre dossier à la une évoque la problématique de la violence en milieu de travail, particulièrement présente dans les domaines de l'éducation et de la santé. Ses causes et ses effets sont mis en lumière. Vous découvrirez également comment l'évolution des modes de gestion au fil des décennies et la mise en place, dans le secteur public, de méthodes issues du privé ont des conséquences importantes sur les conditions d'exercice des travailleuses et travailleurs.

Le magazine est également allé à la rencontre de personnes remarquables : une conseillère pédagogique et une enseignante qui collaborent pour la réussite des élèves, une mère qui a redonné à l'organisme Maman va à l'école après avoir bénéficié de son aide financière, des enseignants qui utilisent le sport pour raccrocher des élèves autochtones, des intervenantes en services éducatifs qui travaillent avec bonheur auprès de groupes d'enfants multiâges et plusieurs autres.

J'espère que cette édition du magazine vous plaira. Bonne lecture!

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF  
[MAGAZINE@LACSQ.ORG](mailto:MAGAZINE@LACSQ.ORG)

# 6

# SOMMAIRE

## EN COUVERTURE

### Pour que la violence ne soit plus banalisée

Peu importe la forme qu'elle prend, la violence en milieu de travail doit être dénoncée.

## 11 Milieux de travail en mutation

Le monde du travail évolue et les modes de gestion aussi.  
Coup d'œil sur les nouvelles tendances.

## 16 Collaborer pour la réussite des élèves

Des orthopédagogues et des conseillères et conseillers pédagogiques unissent leurs efforts pour aider les élèves.  
Portrait d'une collaboration réussie.

## 20 Vaincre le décrochage par le sport

Motiver les jeunes autochtones à l'école, ça passe par le sport, croient deux enseignants convaincus.

## 26 Des avantages pour petits et grands

En milieu familial ou en CPE, s'occuper d'un groupe multiâge est bénéfique pour les intervenantes et pour les enfants.

## 28 Double retard salarial

Il existe un écart salarial important entre le secteur public québécois, le reste du Canada et les autres secteurs provinciaux.



## 32 Un régime public pour tous

Au Québec, les médicaments sont chers.  
Ils le sont même davantage pour les personnes assurées au privé.

**5** Entre nous   **18** Réseau scolaire   **22** Enseignement supérieur  
**24** Rencontre   **30** Négociation   **34** Le mot juste

**CSQ Le Magazine** Volume 39, no 2 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](mailto:magazine@lacsq.org) / Directrice des communications Catherine Gauthier / Rédactrice en chef Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon, Suzy Bélanger / Publicité Catherine Gauthier / Photographies Exposeimage.com, Félix Cauchy-Charest, François Beauregard, iStock, Jean-François Leblanc, LesMaximes, Roger St-Laurent, Shutterstock / Retouches photo Yves Vaillancourt / Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 2561-2727 / [magazine.lacsq.org](http://magazine.lacsq.org) / Abonnement Service des communications, 514 356-8888 [giroux.france@lacsq.org](mailto: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 avec un procédé sans chlore et à partir d'énergie biogaz. Ce papier est certifié FSC®, Rainforest Alliance<sup>MC</sup> et Garant des forêts intactes<sup>MC</sup>.



D13005



Photo François Beauregard

Nos conditions de travail ont franchi la limite de l'inacceptable, et cela ne peut plus continuer ainsi. Ce qui manque actuellement dans la gestion de nos services publics, outre un financement adéquat, c'est de l'humanité.

**L**e gouvernement et les gestionnaires ne voient plus le visage de celles et ceux qui donnent les services, pas plus que celui de celles et ceux qui les reçoivent. Ils sont obnubilés par ces modes de gestion toxiques, absolument contraires à la nature même des services que nous offrons en éducation, en santé et en petite enfance.

Optimisation, restructuration, abolition de postes, augmentation de la charge de travail, sous-traitance et précarisation : voilà ce que nous dénonçons. À ces pratiques, ajoutons ces exigences et ces normes de rendement insensées qui finissent par nous faire douter de nos compétences, par nous faire croire que nous sommes la source du problème et, trop souvent, par nous rendre malades.

Or, tout cela n'est pas dans notre tête, comme le rappelle notre récente campagne, qui mise sur l'action collective pour changer les choses dans nos milieux de travail. Il est essentiel de s'attaquer aux causes qui menacent la santé des travailleuses et travailleurs si l'on veut continuer à être en mesure d'offrir des services publics de qualité à la population.

De son côté, le gouvernement doit aussi faire le choix de l'humain. Et nous ne manquons pas de le lui rappeler au cours de l'année, à toutes les occasions qui se présenteront, en réclamant des conditions salariales et de travail décentes.

C'est ce que je nous souhaite pour 2019 : un peu plus d'humanisme. Et vous pouvez compter sur la CSQ et son équipe pour être sur toutes les tribunes pour vous défendre et faire valoir vos revendications.

Solidarité!

*Sonia Ethier*  
Sonia Ethier | PRÉSIDENTE



# POUR QUE LA VIOLENCE NE SOIT PLUS BANALISÉE

Quelle soit verbale, physique, psychologique  
ou à caractère sexuel, la violence en milieu de travail existe  
et elle doit à tout prix être dénoncée.

Pierre Lefebvre | COLLABORATION

Des profs qui se font intimider en classe. Des éducatrices et éducateurs en service de garde qui se font pousser ou frapper. Des infirmières et infirmiers victimes de coups, de propos haineux ou de remarques inappropriées. Les secteurs de l'éducation et de la santé figurent aux deux premiers rangs dans les statistiques de la



Photo Shutterstock

CNESST<sup>1</sup> sur la violence subie en milieu de travail. En 2017, des 2 408 réclamations acceptées à ce titre, 22,5 % provenaient du personnel enseignant et 37 % de celui de la santé.

« L'une des grandes priorités de la Centrale, c'est de s'attaquer aux causes qui menacent la santé des travailleuses et travailleurs des services publics. Et la violence au travail, peu importe la forme qu'elle prend, fait partie de ces enjeux », affirme Sonia Ethier<sup>2</sup>.

## LA POINTE DE L'ICEBERG

Ces chiffres sous-estiment cependant la réalité puisqu'ils ne tiennent compte que des réclamations acceptées et ayant entraîné des débours pour la CNESST. Seulement 40 % des cas de violence au travail font généralement l'objet d'une réclamation. Plusieurs événements ne sont même jamais rapportés à l'employeur.

La situation réelle a récemment été mise en lumière par des sondages effectués en 2017-2018 auprès de membres de la FSE-CSQ<sup>3</sup> et de la FPSS-CSQ<sup>4</sup>. Dans le premier cas, l'enquête a été réalisée auprès des enseignantes et enseignants en adaptation scolaire. Ses données révèlent que 68 % des personnes répondantes ont été victimes d'une agression au cours des 24 mois précédant le sondage. Parmi ces agressions :

**84 %**

étaient verbales

**52 %**

étaient physiques

**24 %**

concernaient la violence  
psychologique

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

2 Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

3 Fédération des syndicats de l'enseignement

4 Fédération du personnel de soutien scolaire

Photo François Beaugregard



Éric Pronovost,  
Josée Scalabrini et  
Sonia Ethier

services directs aux élèves (82 %), mais demeure tout de même élevée du côté du personnel administratif (41 %) et du personnel manuel (33 %).

« En plus de ne pas être considérés et traités à leur juste valeur, les membres du personnel de soutien scolaire subissent de la violence physique et verbale qui les affecte durement », ajoute Éric Pronovost<sup>6</sup>.

Au collégial, « l'anxiété et les autres problèmes de santé mentale que vit un nombre croissant d'étudiantes et d'étudiants créent un climat propice à la violence envers le personnel des cégeps en raison du manque de ressources, précise Lucie Piché<sup>7</sup>. Le phénomène des violences à caractère sexuel en enseignement supérieur doit aussi être mieux documenté afin que des stratégies adaptées aux réalités du milieu scolaire soient développées ».

Photo François Beaugregard

**51 %**

DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN ADAPTATION SCOLAIRE VICTIMES DE VIOLENCE

ont déclaré que les directions, une fois informées, ont banalisé la situation, ne savaient pas quoi faire ou n'ont pas agi<sup>8</sup>.

« Il est plus que temps que l'on intervienne dans les classes pour faire cesser ce genre de situations, dit Josée Scalabrini<sup>5</sup>. La violence est très présente à l'école, et tous les gestes de violence sont inacceptables. Il ne faut surtout pas hésiter à les déclarer pour qu'ils ne passent pas sous silence. »

Le portrait du personnel de soutien scolaire n'est pas plus reluisant. Parmi les 2 000 membres qui ont répondu au sondage, 71 % ont subi de la violence au cours de la dernière année. La proportion est beaucoup plus importante chez le personnel qui offre des



Lucie Piché

Photo François Beaugregard

5 Josée Scalabrini est présidente de la FSE-CSQ.

6 Éric Pronovost est président de la FPSS-CSQ.

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

8 Sondage de la FSE réalisé en 2017-2018 auprès des enseignantes et enseignants en adaptation scolaire.





Claire Montour

En santé, ce sont les effets du manque de personnel qui génèrent le plus d'incidents violents. Selon Claire Montour<sup>9</sup>, « le personnel soignant est pris entre des patients de plus en plus instables et une administration qui augmente sans cesse la charge de travail et les processus de contrôle, tout en coupant dans les différentes ressources disponibles. Le tout combiné à un manque criant de temps et d'outils de travail ».

## VICTIME OU TÉMOIN, MÊMES EFFETS

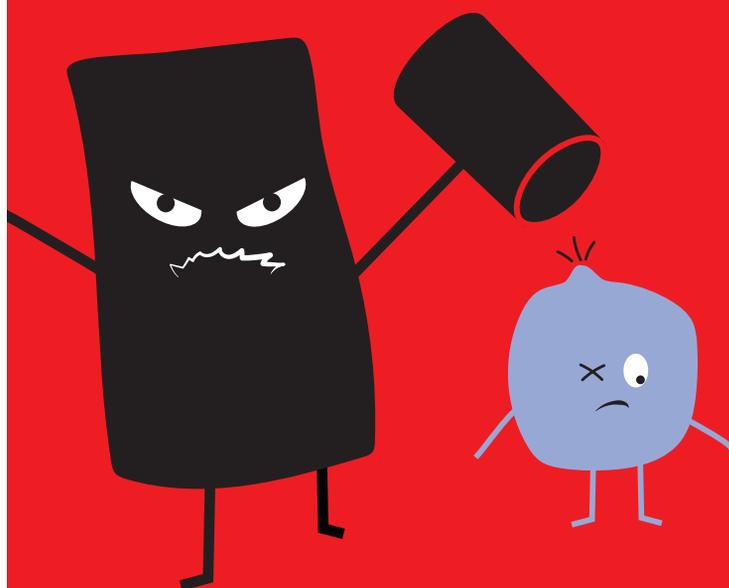
Les conséquences de la violence en milieu de travail sont multiples. Au-delà des marques physiques qu'elle peut laisser, une agression peut avoir des effets psychologiques : cauchemars, troubles du sommeil, hypervigilance, évitement, etc. Ces effets se manifestent également chez les témoins.

La violence vécue explique une partie significative de l'abandon de l'emploi chez le personnel enseignant en début de carrière. En éducation et en santé, 50 % des absences du travail de courte ou de longue durée sont dues à des motifs psychologiques. En contexte de pénurie, cela ne fait qu'augmenter la charge de travail de celles et ceux qui restent.

## LA BANALISATION COMME STRATÉGIE DÉFENSIVE

Nombre de personnes considèrent la violence comme normale dans les emplois de services. Les employeurs encouragent une certaine omerta au nom de la réputation de leur établissement. Pour les personnes confrontées à la violence, se taire est aussi une façon de s'en détacher. Pire, des travailleuses et travailleurs évitent de dénoncer certaines situations par peur de passer pour incompetents auprès de l'employeur ou des collègues.

<sup>9</sup> Claire Montour est présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ).



# LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Cris, insultes, menaces, coups, voies de fait, agressions : agissons contre la violence au travail. Déclarez les incidents et **parlez-en à votre syndicat.**

**Prévenir  
et guérir**

**CSQ**  
Centrale des syndicats  
du Québec

Pour des conseils et des solutions,  
consultez votre syndicat ou  
**[lacsq.org/sst](http://lacsq.org/sst)**

Cette banalisation et le sentiment que rien ne sera fait alimentent la sous-déclaration, laquelle entraîne à son tour la réticence à mettre en œuvre des mesures de prévention faute de données pertinentes. Ainsi s'installe le cercle vicieux du laisser-aller.

« Pour des gens dont la vocation est de prendre soin de personnes vulnérables, la dénonciation peut être difficile, mais elle est nécessaire. La tolérance entraîne la normalisation du problème. Et plus on se tait, moins on aide le réseau à identifier et à traiter les véritables causes de la violence », précise Claire Montour.

## L'IMPORTANCE D'EN PARLER

Le fait de parler de ce que l'on vit permet évidemment d'extérioriser ses émotions et aide à analyser les événements. Cela permet aussi de se rendre compte que l'on n'est probablement pas seul à vivre cette situation. Il est démontré que le soutien des collègues et l'entraide constituent des facteurs de protection importants face aux risques psychosociaux au travail.

De la même façon, « déclarer un acte de violence à l'employeur permet d'être formellement reconnu comme victime ou comme témoin, en plus de l'aider à comprendre ce qui a pu se passer. L'employeur peut ensuite orienter la personne vers le programme d'aide ou

## DES OBLIGATIONS LÉGALES

**Savez-vous que la Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige tout employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleuses et travailleurs<sup>10</sup>? Cela passe notamment par l'analyse des risques dans le but de les éliminer ou, à défaut, de les contrôler. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, tout employeur doit posséder et rendre disponible une politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.**

**En éducation, la Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école oblige les établissements à détenir un plan de lutte pour prévenir et contrer toute forme d'intimidation et de violence à l'endroit d'une ou d'un élève ou de tout membre du personnel de l'école.**

**Dans le cas des cégeps et des universités, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur veut renforcer les actions pour prévenir et combattre cette problématique.**

la soutenir dans sa réclamation auprès de la CNESST », explique Luc Bouchard<sup>10</sup>.

Son collègue Matthew Gapmann<sup>10</sup> ajoute que « l'employeur peut ainsi avoir un portrait réaliste de la situation dans une optique de prévention. S'il existe un comité de santé et de sécurité, c'est le forum idéal pour aborder le sujet ».

Le syndicat peut aider le personnel et le soutenir dans ses démarches auprès de l'employeur. Lorsque plusieurs travailleuses et travailleurs vivent le même problème, il peut aussi les mettre en relation et les aider à trouver ensemble une stratégie pour y remédier.

<sup>10</sup> Luc Bouchard et Matthew Gapmann sont conseillers en santé et sécurité du travail à la CSQ.

<sup>11</sup> QUÉBEC (2018). *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.



Illustration Shutterstock

# MILIEUX DE TRAVAIL EN MUTATION

Précarité, surcharge, harcèlement psychologique,  
faible reconnaissance... des mots que l'on entend malheureusement  
souvent dans les milieux de travail du secteur public.

Jean-François Piché | CONSEILLER CSQ

Le monde du travail a bien changé en 30 ans. Avant les années 80, on entendait peu parler de cibles de performance, de reddition de compte et de facteurs de risques psychosociaux. Aujourd'hui, ce sont de nouvelles réalités qu'un nombre de plus en plus élevé de travailleuses et travailleurs vivent au quotidien.

### ALIÉNATION AU TRAVAIL

Retournons dans les années 1940 à 1980. À cette époque, le modèle dominant du travail, appelé taylorisme, se résume à un travail en usine morcelé, répétitif et ennuyant, où les travailleuses et travailleurs n'ont pas l'occasion de faire valoir leur initiative ou leur créativité. L'ensemble des directives viennent d'en haut, et les employeurs exercent un fort contrôle sur le personnel. Le travail, qui s'effectue bien souvent sur une chaîne de montage, est synonyme d'aliénation.

Toutefois, grâce à la syndicalisation, les conditions de travail s'améliorent, notamment sur le plan des salaires, des avantages sociaux, des congés et des vacances. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire diminue de plus en plus, passant de 84 heures

par semaine au début du XX<sup>e</sup> siècle à environ 35 heures au début des années 80.

Les travailleuses et travailleurs de l'époque sont quasi assurés d'être à l'emploi de la même entreprise toute leur vie. Ainsi, en échange d'un travail aliénant qui ne leur permet pas de s'épanouir, ils acceptent les bonnes conditions de travail et la stabilité d'emploi.

### UN TOURNANT MAJEUR

Le début des années 80 marque l'arrivée d'un grand changement : la mondialisation. L'ouverture des marchés commerciaux modifie en profondeur le monde du travail.

Les conditions de travail dans les pays émergents, qu'on pourrait qualifier de médiocres, entrent en concurrence avec celles des pays industrialisés, comme le Canada. Pour modifier leurs coûts de production, les entreprises trouvent différents moyens : délocaliser des milieux de travail vers d'autres pays, précariser des emplois, sous-traiter et demander des concessions importantes dans les conditions de travail.



Photo Shutterstock

L'organisation du travail subit aussi de grandes transformations. Afin de pouvoir mieux réagir dans un contexte économique changeant, les employeurs cherchent de nouvelles qualifications chez les travailleuses et travailleurs. La capacité à exercer différentes fonctions dans une même organisation, l'aptitude à trouver des solutions à divers problèmes et la mobilité sont des qualités très recherchées. Les organisations demandent à leur personnel de s'adapter à toutes les situations et les responsabilisent davantage à l'égard de la qualité des produits et des services offerts.

Si elles permettent davantage d'autonomie et de créativité, les nouvelles formes d'organisation du travail ouvrent aussi la porte à différents problèmes comme la surcharge et l'intensification de la cadence de travail. Les tâches deviennent aussi nettement plus complexes.

### ET DANS LE SECTEUR PUBLIC?

Dans ce contexte, on exige que l'État joue son rôle et performe. En ce sens, les ressources allouées pour servir la population diminuent constamment, afin de réduire les coûts. Les employeurs sous-traitent des emplois, abolissent des postes et perdent par le fait même une certaine expertise.

En éducation et en santé, les organisations implantent des approches de gestion issues du secteur privé en fixant des cibles de performance. Les commissions scolaires, par exemple, ont comme objectif de chiffrer la hausse de la diplomation. Les hôpitaux doivent quant à eux établir des coûts moyens pour chaque intervention. L'État finance ensuite les établissements en fonction de ces coûts, sans aucune considération pour les caractéristiques propres à chaque patient, qui font varier les temps d'intervention.

Dans le secteur de la petite enfance, la tarification est maintenant modulée selon les revenus des parents, ce qui favorise les garderies privées au détriment du réseau public.

Au final, ces approches de gestion mettent l'accent sur la réduction des coûts et non pas sur la qualité des services. Même le vocabulaire utilisé change. Les bénéficiaires des services publics ne sont plus des « usagers », mais des « clients ».



## L'insécurité d'emploi 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

[lacsq.org/sst](http://lacsq.org/sst)

## L'OBLIGATION DE RENDRE DES COMPTES

Ces approches vont à l'encontre de ce pour quoi les services publics ont été mis en place dans les années 60 : la justice sociale, l'équité et la sauvegarde du bien commun.

Pour être certains que les cibles de performance sont atteintes, nos gouvernements prennent soin d'obliger les gestionnaires à rendre des comptes, ce qui a deux conséquences :

1. Le personnel qui rend des services doit accomplir des tâches administratives afin que les gestionnaires puissent justifier qu'ils ont atteint leurs cibles de performance.
2. Les gestionnaires contrôlent davantage le travail de terrain. Ils obligent leur personnel à changer ses méthodes afin qu'ils atteignent des résultats. Conséquence : le personnel perd de l'autonomie dans son travail, et ses compétences ne sont plus reconnues.

## À QUI LA FAUTE?

Ces modes de gestion, combinés à une baisse constante de ressources, ont des conséquences importantes sur les conditions d'exercice. Par exemple, la hausse de la surcharge de travail en raison de l'intensité et de la complexité des tâches provoque du stress, de l'épuisement, et des symptômes de dépression et d'anxiété.

En perdant de l'autonomie dans leur travail et en voyant leur charge de travail augmenter, les travailleuses et travailleurs arrivent difficilement à offrir une qualité de service à la hauteur de ce qu'ils estiment nécessaire pour en retirer de la satisfaction sur le plan professionnel. Pire encore, ils se questionnent sur leurs compétences : « Est-ce ma faute si je ne réussis pas à performer dans mon milieu de travail? »



# Vous servir. Notre priorité.

Les **membres** de la **CSQ** ont accès à des tarifs de groupe exclusifs pour leurs

assurances



tout en bénéficiant d'un service personnalisé.

Les clients qui recommanderaient La Personnelle affirment que nos conseillers sont serviables, courtois et efficaces<sup>†</sup>, ce qui rendra votre expérience chez nous simple et agréable.

Obtenez une soumission dès aujourd'hui.  
Découvrez notre service unique.

**1 888 476-8737**  
[csq.lapersonnelle.com](http://csq.lapersonnelle.com)



Assureur choisi par la CSQ



Selon les gestionnaires, il s'agit d'un problème d'adaptation individuelle. Ils sont convaincus que, s'il le voulait vraiment, leur personnel serait à la hauteur et offrirait un service de qualité au meilleur coût possible. Quelle lubie!

Pour se prémunir, les travailleuses et travailleurs du secteur public rencontrent des thérapeutes ou encore se font prescrire des anxiolytiques et des antidépresseurs. D'autres prennent des congés. Plusieurs abandonnent carrément leur profession, croyant que leur milieu de travail ne leur offrira jamais des conditions acceptables qui respectent leurs valeurs.

Les études montrent toutefois clairement qu'il s'agit d'un problème d'organisation du travail et non pas de performance individuelle. Les méthodes de gestion issues du secteur privé ne prennent aucunement en compte les particularités du secteur public. Un établissement d'enseignement, de santé ou de service de garde ne peut pas être géré comme une chaîne de montage. De plus, il n'y a pas assez de personnel pour effectuer tout le travail à faire.

## NOTRE POUVOIR, L'ACTION!

Les difficultés vécues dans les milieux de travail ont conduit les membres de la CSQ présents au Congrès, en juin 2018, à voter des orientations sous le thème de l'action collective. Car c'est par ce moyen, et non par des gestes individuels, que nous parviendrons à des résultats concrets qui nous permettront :

- De comprendre ce que nous vivons dans nos milieux de travail et d'être enfin capables de mettre le doigt sur ce qui ne va pas;
- De formuler les valeurs qui sont à la base du travail que nous accomplissons auprès des gens à qui nous rendons des services;
- De se doter d'un projet collectif par lequel nous ferons valoir ces valeurs que nous ferons connaître à la population, de même qu'aux parents, aux groupes de défense, aux usagères et usagers, etc.;
- De mettre en place les actions pour changer nos milieux de travail;
- De faire en sorte que les services publics redeviennent des services pour des citoyennes et citoyens et non des services marchands dans une vision strictement financière.

Bref, comme le dit notre récente campagne : « Tout cela 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. »



## 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**

[lacsq.org/sst](http://lacsq.org/sst)

# COLLABORER POUR LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

Accompagner un enseignant, c'est d'abord cibler ses besoins avant de proposer des activités de formation continue pertinentes.

Karine Lapierre | CONSEILLÈRE FPPE-CSQ

Catherine Tourigny est conseillère pédagogique de mathématiques au primaire à la Commission scolaire de la Rivière-du-Nord. Son leitmotiv : collaborer avec les enseignants et les orthopédagogues pour mieux répondre aux besoins de tous les élèves.

Enseignante d'expérience, diplômée de deuxième cycle en didactique des mathématiques ainsi qu'en conseillances pédagogiques, elle accompagne depuis dix ans des enseignants et des orthopédagogues. Passionnée de didactique des mathématiques et d'andragogie, elle croit en l'importance d'établir un lien entre les pratiques pédagogiques de pointe, développées par le milieu de la recherche, et la classe.

## UN PLUS POUR L'ACCOMPAGNEMENT

« La formation en andragogie, offerte par l'Université de Sherbrooke, amène le conseiller pédagogique à devenir un professionnel de l'accompagnement des adultes dans le changement. L'approche et les actions à mettre en place sont d'ailleurs bien différentes de celles de la pédagogie, où l'on s'adresse à des enfants ou à des adolescents », explique Catherine Tourigny.

Elle ajoute que la formation en conseillances pédagogiques permet, quant à elle, de bien comprendre toute l'importance du processus de collaboration et de consultation auprès de l'enseignant et des directions.

« Cette démarche précède le choix des activités de développement professionnel. Les besoins des enseignants doivent être placés en lien avec les particularités de l'école, mises en parallèle avec les obligations ministérielles et considérées dans une perspective plus large, ce qui mène au final à une entente entre toutes les parties sur les objectifs à atteindre et sur les moyens à mettre en place pour y parvenir. C'est une démarche de fond et c'est un travail d'équipe », dit-elle.

« Ensuite, selon les besoins et les situations, je soutiens les enseignants de multiples façons, que ce soit en favorisant des regroupements d'écoles pour leur permettre d'échanger sur leur pratique ou en offrant une présence à l'école pour des besoins ciblés », poursuit la conseillère pédagogique.

## ENTRE COLLABORATION ET RÉCIPROCITÉ

Laurie Sasseville est enseignante-orthopédagogue, également à la Commission scolaire de la Rivière-du-Nord. « J'intervenais peu auprès des élèves ayant des difficultés et des troubles en mathématiques, faute d'outils et de matériel développé à notre commission scolaire, raconte-t-elle. Constatant cela, Catherine Tourigny a instauré un véritable mouvement pour améliorer les interventions en mathématiques, et nous avons tous collaboré pour développer un *continuum* d'apprentissage. »

En effet, Catherine Tourigny a proposé la mise sur pied d'une communauté de pratique à un groupe d'orthopédagogues volontaires de la commission scolaire. Elle les a mis en contact avec un groupe de recherche en orthodidactique des mathématiques de l'UQAM afin de travailler en collaboration et en développement.

« Je crois beaucoup à la pratique collaborative. C'est une posture à adopter, plus que des modalités. Travailler avec un groupe d'enseignantes et d'enseignants à un projet de recherche, c'est assumer ensemble qu'on a tous quelque chose à s'apporter. Je les mets en lien avec le milieu universitaire et les pratiques qu'on y développe. Puis, ils expérimentent sur le terrain, dans la réalité de la classe, et reviennent avec des données précieuses. Ce que nous construisons ensemble, il est impossible de le réaliser sans l'une ou l'autre des parties de l'équipe, et nous nous nourrissons chacun de l'expérience de l'autre. En somme, nous améliorons tous nos pratiques », explique Catherine Tourigny.



Photo Jean-François Leblanc

Laurie Sasseville et Catherine Tourigny

## DES RÉSULTATS QUI SE MULTIPLIENT

« La collaboration à une communauté de pratique et le travail avec Catherine Tourigny ont complètement changé mes interventions et ma façon de voir les mathématiques, s'enthousiasme Laurie Sasseville. Je suis même devenue un agent multiplicateur dans mon milieu : les connaissances et les nouvelles pratiques acquises, je peux les transmettre au sein de mon école ou de la commission scolaire, par le biais de formations sur la didactique des mathématiques. Tout le monde est gagnant! », conclut-elle.

# MAMAN DONNE AU SUIVANT!

Grâce à sa détermination, au soutien de son entourage et au coup de pouce de Maman va à l'école, Jessica Nicolas a pu poursuivre ses études et remettre à d'autres ce qu'elle a reçu.

Sylvie Lemieux | CONSEILLÈRE FSE-CSQ

Quand la jeune femme apprend qu'elle est enceinte, en 2009, c'est tout son monde qui chavire. Elle n'a que 16 ans et étudie en deuxième année du secondaire. Son parcours scolaire étant difficile, elle quitte sa Gaspésie natale pour Montréal afin de terminer son année à l'école Rosalie-Jetté<sup>1</sup>.

Bien que la venue du petit William enrichisse sa vie, Jessica Nicolas se retrouve vite sans plan d'avenir. Elle abandonne ses études et vit des années difficiles en situation de pauvreté. « Ce n'était pas la vie que je voulais pour mon fils. Je voulais lui offrir de belles perspectives d'avenir, mais je n'en avais pas les moyens », avoue-t-elle. Profitant d'un programme d'Emploi-Québec, elle retourne terminer ses études secondaires à Chandler, auprès de sa famille.

## UN COUP DE POUCE QUI CHANGE TOUT

En 2014, Jessica Nicolas obtient une bourse de l'organisme Maman va à l'école<sup>2</sup>, ce qui lui permet de poursuivre ses études collégiales en éducation spécialisée. « Je n'avais presque rien, dit-elle, alors ça m'a vraiment aidée. »

Consciente de la valeur de l'aide reçue, elle organise un souper et amasse des fonds pour Maman va à l'école. L'année suivante, Jessica Nicolas remet elle-même une bourse à une autre mère monoparentale.

## UN EXEMPLE DE DÉTERMINATION

Aujourd'hui, Jessica Nicolas travaille comme technicienne en éducation spécialisée auprès de patients vivant avec un handicap intellectuel. Un emploi qu'elle adore! Elle travaille aussi pour un organisme qui soutient des femmes dans le besoin.



Photo Roger St-Laurent

Jessica Nicolas

« Forte, inspirante et motivée, Jessica est un modèle de détermination. C'est une rassembleuse qui influence positivement toute sa communauté », dit Paula Duguay<sup>3</sup>.

Jessica encourage toutes les jeunes mères à poursuivre leurs rêves. « Je peux marcher la tête bien haute mais, sans les encouragements de William, je n'aurais jamais accompli tout ça. Il fait partie de ma réussite, tout comme Maman va à l'école », conclut-elle.

1 L'école Rosalie-Jetté accueille des adolescentes enceintes ou de jeunes mères désireuses de poursuivre leurs études secondaires.

2 La CSQ est partenaire de l'organisme Maman va à l'école, dont la mission est de soutenir les mères de famille monoparentale, sans égard à leur âge, dans la poursuite de leurs études.

3 Paula Duguay est fondatrice de Maman va à l'école.

# AU-DELÀ DU 55<sup>e</sup> PARALLÈLE

Travailler dans le Nord-du-Québec sous des températures glaciales comporte son lot de défis.

Martin Cayouette  
CONSEILLER FPSS-CSQ

Ouvriers certifiés d'entretien à la Commission scolaire Kativik à Kuujuaq, Donald Watt et Patrick Larivière<sup>1</sup> en savent quelque chose. «Lorsqu'il fait -50 °C et que le système de chauffage cesse de fonctionner, il faut réagir rapidement», explique Patrick Larivière. «Si nous ne répondons pas à l'urgence, les tuyaux d'eau vont éclater, ce qui créera des dommages importants aux bâtiments», ajoute Donald Watt.

La Commission scolaire Kativik gère plus de 200 établissements et résidences dédiés à la scolarisation et au personnel provenant de l'extérieur de la région.

## TRAVAILLER EN PENSANT AUX AUTRES

La grande motivation des deux collègues : éviter une fermeture d'école. Pour y arriver, ils établissent les priorités et s'affairent à l'entretien préventif des systèmes de chauffage.

«Tout ce qu'on fait, c'est pour les enfants du Nord-du-Québec. On veut les aider à avoir une bonne éducation», affirme Patrick Larivière. Donald Watt approuve : «En ayant des installations en bon état, on encourage les élèves à rester en classe. Et pour y arriver, il faut, au minimum, que les écoles soient ouvertes.»



Donald Watt et Patrick Larivière

## D'AUTRES TÂCHES L'ÉTÉ

Lorsque la chaleur revient à Kuujuaq, les travailleurs s'affairent à l'entretien et au remplacement de certaines unités de chauffage. Avec l'aide de quelques élèves, ils effectuent aussi d'autres types de travaux. «Par exemple, des jeunes nous donnent un coup de main pour peindre ou pour décharger les conteneurs qu'on ne reçoit que l'été», précise Patrick Larivière.

Donald Watt est reconnaissant de cette aide : «Cela nous permet de leur faire découvrir l'im-

portance de notre travail pour qu'ils puissent peut-être considérer cette opportunité de carrière. Ils vivent une expérience enrichissante où ils sentent qu'ils font une différence.»

Malgré parfois la rigueur du climat et les urgences qui peuvent arriver à toute heure du jour et de la nuit, les collègues travaillent en toute complicité et toujours dans la bonne humeur.

<sup>1</sup> Donald Watt et Patrick Larivière sont membres de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ-CSQ).



# VAINCRE LE DÉCROCHAGE PAR LE SPORT

Motiver les jeunes autochtones à l'école, ça passe par le sport, croient deux enseignants convaincus... et convaincants!

Nicole de Sève | COLLABORATION

Mario Boisselle<sup>1</sup> enseigne les mathématiques depuis 29 ans à Wemindji, une communauté crie située sur la côte est de la Baie-James. Son village, « c'est le paradis du plein air ».

Au début de sa carrière à Wemindji, il organisait des activités sportives « pour avoir quelque chose à faire ». Toutefois, au fil du temps, il a réalisé que c'était le meilleur moyen de créer des liens avec les jeunes.

L'enseignant a pris la relève de la ligue de basketball féminine de l'école. Participer à des tournois locaux ou régionaux, deux à trois fois par année malgré les kilomètres à parcourir, est vite devenu un incontournable. « En début d'année scolaire, les filles ne demandaient pas si nous aurions une équipe de basket, mais à quel moment les entraînements commenceraient », dit-il.

## CRÉER UNE RELATION DE CONFIANCE

Mario Boisselle a la conviction profonde que développer un lien par le sport favorise l'attachement et profite à la réussite éducative. Au cours de sa carrière, il a constaté que l'engagement des professeurs dans les activités parascolaires, comme les sports, permettait d'établir plus facilement une relation de confiance avec les jeunes.

Vincent Deschênes<sup>2</sup> en est également convaincu. L'enseignant en éducation physique à Quaqtqaq, sur la rive est de la baie Diana (appelée Tuvaaluk en inuktitut), a mis sur pied des projets sportifs pour raccrocher les jeunes Inuits du village.

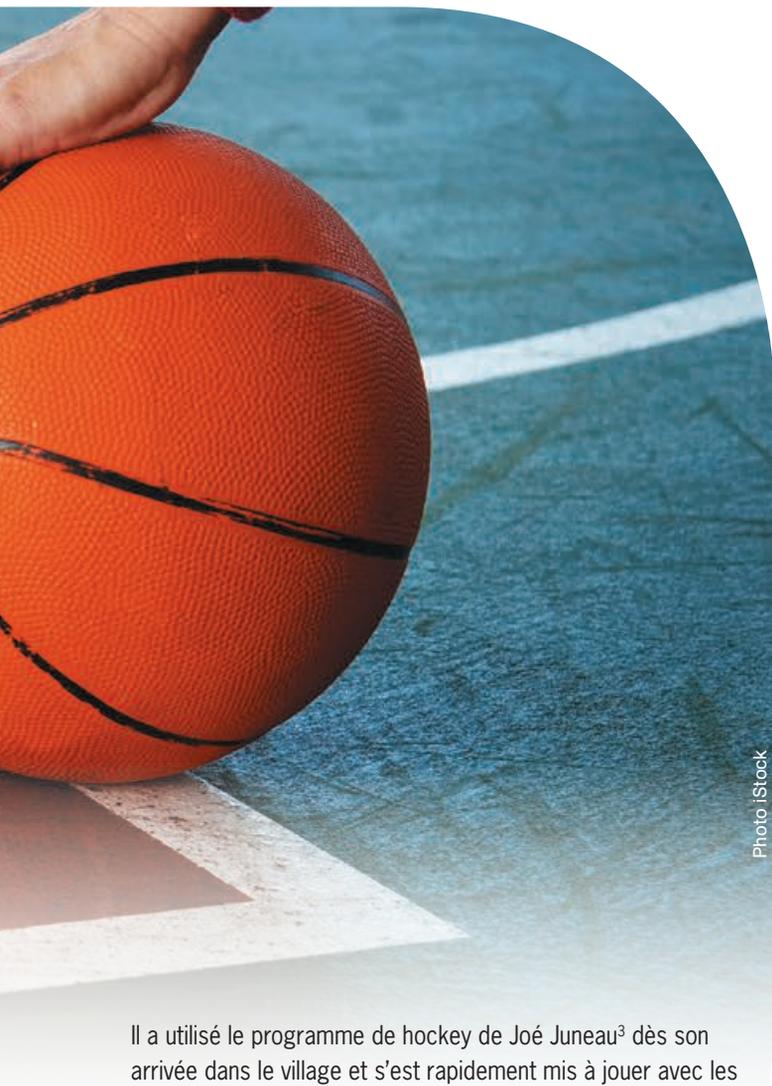


Photo iStock

Il a utilisé le programme de hockey de Joé Juneau<sup>3</sup> dès son arrivée dans le village et s'est rapidement mis à jouer avec les jeunes. « L'attitude des élèves envers moi était négative au départ, mais cela a changé quand ils ont commencé à jouer avec moi au hockey. J'ai alors compris l'importance d'instaurer plusieurs activités à l'extérieur de l'école. »

« Lorsque tout a commencé, les jeunes restaient loin de moi dans les estrades lors des tournois, se souvient Mario Boisselle. Et puis avec le temps, ils se sont rapprochés pour finalement s'asseoir avec moi pour regarder les parties de basket. »

## DE FIL EN AIGUILLE

Dans la communauté de Wemindji, le taux de décrochage reste élevé et les défis sont nombreux. « L'équipe-école a réussi à stimuler les jeunes en instaurant un règlement exigeant, explique Mario Boisselle. Pour pouvoir participer aux tournois, par exemple, ils doivent avoir de bonnes notes et bien travailler dans tous les cours. Ça a encouragé des filles à terminer leur secondaire et à obtenir leur diplôme. Elles sont devenues un modèle dans leur milieu et pour leurs amies. Le basket en a sauvé plus d'une. »

Vincent Deschênes croit aussi que l'implication des jeunes dans le sport a contribué à diminuer le décrochage dans sa communauté : « L'année où j'ai commencé à enseigner ici, il y a eu huit jeunes finissants. On sentait leur influence auprès des autres jeunes de l'école. Cette année, si tout va bien, cinq élèves obtiendront leur diplôme. »

Son plus grand défi demeure de développer de nouvelles façons de faire pour attirer les jeunes. « Ils doivent aussi y trouver leur compte. »

En ce moment, Mario Boisselle ne dirige plus d'équipes sportives. Il consacre son temps après l'école à aider les jeunes ayant des difficultés en mathématiques. Mais son engagement le suit : « D'anciennes joueuses viennent me voir pour me demander de rester assez longtemps pour enseigner à leurs enfants. Et ça aussi, c'est valorisant! »

1 Mario Boisselle est membre de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ-CSQ).

2 Vincent Deschênes est également membre de l'AENQ-CSQ.

3 Programme hockey-école créé par l'ancien joueur de hockey Joé Juneau et développé initialement au Nunavik.

FORMATION TECHNIQUE

# L'EFFET PERSISTANT DES COMPRESSIONS

Le nouveau rapport de la vérificatrice générale du Québec souligne de manière indirecte les effets, à la fois pernicious et continus, du sous-financement de la formation technique au collégial.

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

Gestion de l'offre, information aux usagers, processus d'autorisation, de développement, de révision et d'évaluation des programmes, c'est toute l'infrastructure soutenant la formation technique au Québec qui a été soumise au regard critique de la vérificatrice. Le résultat du rapport, déposé en novembre 2018 à l'Assemblée nationale, n'a pas été tendre à l'égard du MEES<sup>1</sup> et des quatre établissements visés par l'enquête.

## DES TÉMOIGNAGES RÉVÉLATEURS

Le rapport révèle notamment comment le MEES justifie certaines de ses déficiences quant à la révision des programmes : « Les longs délais observés [...] s'expliquent parfois par des ressources financières limitées, qui ont obligé le ministère à en décaler ou à en reporter l'implantation<sup>2</sup> ». Tiens, tiens.

Le Collège de Maisonneuve, répondant aux critiques sur l'absence de pratiques de documentation systématique de l'évolution des programmes, expose les conséquences d'un financement instable : « Les variations importantes du financement consenti aux collèges au fil des années ont relégué à un rôle accessoire cette fonction [...] au profit de la mission principale des établissements, laquelle est concernée davantage par des enjeux plus immédiats<sup>2</sup>. »

De son côté, le Cégep de Matane lance un véritable appel à l'aide au MEES : « Nous souhaitons interpeler le ministère pour qu'il fournisse aux collèges, en particulier aux petits collèges comme

le nôtre, les outils et ressources nécessaires pour que nous puissions mener adéquatement la mission et les responsabilités telles qu'elles lui sont dévolues par la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel<sup>2</sup>. »



Photo Shutterstock

## RÉINVESTIR MAINTENANT

L'arrivée récente du gouvernement de François Legault au pouvoir et ses attentes en matière d'adéquation formation-emploi dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qualifiée auront pour effet de braquer les projecteurs sur le secteur au cours des prochains mois. Avant d'exiger des miracles des acteurs du milieu de la formation technique collégiale, le gouvernement gagnerait à leur donner les moyens de ses ambitions.

<sup>1</sup> Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

<sup>2</sup> VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC (2018). *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019.*

# ACCOMPAGNER POUR VAINCRE LES DIFFICULTÉS

Julie Savard<sup>1</sup> relève un défi particulier : celui d'organiser et de soutenir une offre de services adaptés, destinée à une population dont les besoins sont en constante évolution.

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

Psychoéducatrice et conseillère en services adaptés, Julie Savard travaille au Cégep de Drummondville depuis 2003. D'abord enseignante, puis conseillère pédagogique à la formation continue, cette professionnelle travaille depuis 2011 auprès des étudiantes et étudiants en situation de handicap.

« Mon équipe et moi évaluons leurs besoins et nous élaborons un plan d'intervention individualisé comportant des accommodements pour pallier certaines difficultés », explique-t-elle. Mais la relation d'aide ne s'arrête pas là. Le soutien à l'intégration des étudiantes et étudiants se poursuit en continu, afin de les aider à développer leur autonomie et des réflexes qui vont les suivre toute leur vie.

Pour ce faire, Julie Savard rappelle la nécessité de favoriser et d'entretenir des liens forts avec l'ensemble des partenaires – enseignants, conseillers pédagogiques, etc. – qui contribuent de près ou de loin au cheminement scolaire des étudiantes et des étudiants. Cette collaboration est essentielle dans un contexte où le nombre de personnes en situation de handicap ne cesse de croître. Entre 2016 et 2017, leur nombre a augmenté de 25 %.

## MESURES UNIVERSELLES EN CLASSE

Julie Savard rappelle aussi que plusieurs personnes à besoins particuliers<sup>2</sup> qui ont connu des plans d'intervention au secon-

daire intègrent les rangs collégiaux sans toutefois posséder un diagnostic requis pour qu'un accompagnement individuel soit mis en place.

Le travail effectué en lien avec la conception universelle des apprentissages et tous les efforts consentis à alimenter une communauté de pratique constituent une réponse à cet important défi. « L'élaboration et surtout l'intégration de ces mesures directement en classe sont bénéfiques pour tous », affirme la conseillère.



Photo exposeimage.com

## RÉUSSITE ET ENGAGEMENT

Visiblement, la recette fonctionne. En 2014, le Cégep de Drummondville a fait partie des finalistes du prix À part entière de l'Office des personnes handicapées du Québec.

L'engagement professionnel et syndical de Julie Savard se décline même au-delà de son cégep, puisqu'elle siège au comité national sur les étudiantes et étudiants en situation de handicap. Son travail, c'est une vraie passion!

<sup>1</sup> Julie Savard est membre du Syndicat des professionnels et professionnelles du Collège de Drummondville.

<sup>2</sup> Catégorie plus vaste d'étudiantes et d'étudiants ayant des besoins spécifiques et qui comprend notamment les élèves en situation de handicap.

# NOUVELLE IMAGE

« À l'heure où le syndicalisme n'est plus au gout du jour, je souhaite incarner le renouveau et amener l'institution syndicale à s'interroger sur ses façons de faire pour les adapter au monde d'aujourd'hui. »

Claude Girard | CONSEILLER CSQ

« Le syndicalisme demeure toujours utile, mais ses pratiques doivent répondre aux attentes des nouvelles générations », affirme Valérie Fontaine<sup>1</sup>. Elle croit que le temps est venu pour sa génération, celle des Y, de renouveler les pratiques syndicales au Québec.

« L'image syndicale a beaucoup pâli au cours des dernières décennies, et je veux contribuer à la restaurer. Je veux aussi démontrer qu'on peut être une jeune femme, une maman, et être présidente d'une fédération syndicale en même temps. »



Photo Jean-François Leblanc

Frédérique-Jade Belzile, Valérie Fontaine et John Cuffaro

## S'OUVRIR AUX JEUNES

Le syndicalisme doit se mettre à jour pour les membres, mais aussi pour les élus. « L'image du syndicaliste bourreau de travail est dépassée. On se bat pour que nos membres aient des conditions de travail qui respectent la conciliation travail-famille. Cela doit aussi s'appliquer aux élus syndicaux », plaide-t-elle.

« Pour réconcilier les jeunes avec le syndicalisme, il faut revoir l'action syndicale afin qu'elle reflète leurs valeurs, ajoute-t-elle. On doit ajuster les pratiques pour que l'engagement syndical ne se fasse pas au détriment de la famille. Il faut aussi se mettre à l'écoute des membres pour mieux connaître leurs attentes. »

Valérie Fontaine aura comme priorité de travailler à ce que toutes et tous retrouvent des milieux de travail sains, où ils pourront s'épanouir et être heureux. Elle souhaite tout mettre en œuvre pour que le travail important accompli par le personnel de soutien soit connu de la population et reconnu des directions d'établissements et du gouvernement. Elle compte aussi poursuivre les démarches pour atténuer la précarité que vivent trop de membres du personnel de soutien. Pour y parvenir, elle se dit fière de pouvoir compter sur ses collègues du conseil exécutif, Frédérique-Jade Belzile et John Cuffaro, vice-présidente et vice-président de la Fédération.

<sup>1</sup> Valérie Fontaine est présidente de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ).

ASSURANCES AUTO  
ET HABITATION

# HUIT TRUCS POUR ÉCONOMISER



Photo Shutterstock

Faire preuve de prudence, autant sur la route qu'à la maison, ça peut être payant!

Jocelyn Roy | CONSEILLER CSQ ET RESPONSABLE DU RÉGIME LES PROTECTIONS RÉSAUT CSQ

Bien que l'utilisation du téléphone cellulaire soit interdite en conduisant, les automobilistes sont encore nombreux à passer outre à la loi. Pourtant, une personne qui texte au volant est 23 fois plus à risque d'être impliquée dans un accident<sup>1</sup>.

En conduisant prudemment et en limitant les distractions, comme le cellulaire, vous éviterez les constats d'infraction, ce qui vous permettra de bénéficier de rabais sur votre prime d'assurance auto.

À la maison, certains gestes de prévention, comme la vérification régulière de tout ce qui peut occasionner des infiltrations d'eau, permettent aussi de limiter les risques de réclamation et d'augmentation de votre prime d'assurance habitation.

## DES OUTILS DE PRÉVENTION GRATUITS

Certains assureurs ont mis au point des outils pratiques pour la prévention des sinistres. Par exemple, des programmes vous permettent de prendre conscience de vos habitudes de conduite afin de les améliorer. Des applications peuvent envoyer sur votre téléphone des alertes météo, ou en cas de détection d'une fuite d'eau ou de risque de gel à votre domicile. Les Protections RésAut La Personnelle vous proposent quelques outils du genre. Pour en savoir plus, visitez : [lapersonnelle.com/csq](http://lapersonnelle.com/csq).

## MIEUX VAUT PRÉVENIR

Voici quelques gestes simples à poser en auto et à la maison :

- 1. Laisser le cellulaire hors de portée :** lorsque vous prenez le volant, rangez votre cellulaire dans votre sac et mettez celui-ci sur la banquette arrière ou dans le coffre de votre véhicule.
- 2. Bloquer les appels et les textos en conduisant :** des applications, comme Mode conduite de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), le font automatiquement lorsque vous vous déplacez à une certaine vitesse.
- 3. Examiner le toit de la maison :** chaque printemps, vérifiez l'état des bardeaux d'asphalte. Assurez-vous qu'aucun n'est endommagé ou n'a disparu.
- 4. Visiter le grenier :** au moins une fois par année, assurez-vous qu'il n'y a pas de laine minérale mouillée.
- 5. Inspecter les solins :** faites-le tous les deux ans pour détecter les fissures.
- 6. Vérifier les gouttières et les descentes pluviales :** assurez-vous qu'aucun débris n'empêche l'écoulement des eaux.
- 7. Jeter un coup d'œil aux branchements des tuyaux :** vérifiez régulièrement les branchements du lave-vaisselle, de la laveuse ainsi que les équipements sanitaires.
- 8. Remplacer votre chauffe-eau :** faites-le au moindre signe d'usure ou avant qu'il n'atteigne douze ans.

<sup>1</sup> BUREAU D'ASSURANCE DU CANADA (2017). *Assurance de dommages au Canada 2017*.

## GROUPES MULTIÂGES

# DES AVANTAGES POUR PETITS ET GRANDS

S'occuper d'un groupe d'enfants d'âges différents facilite le travail des intervenantes en petite enfance. C'est bénéfique pour elles, mais ça l'est aussi pour les tout-petits.

Mathieu Morin  
CONSEILLER FIPEQ-CSQ

Travailler avec un groupe d'enfants multiâges a été une véritable révélation pour Mélanie Gonneville<sup>1</sup>, surtout après avoir été en charge pendant 17 ans de groupes homogènes.

« Imaginez, sept *terrible two* en même temps! Ça mord, ça s'arrache les cheveux et ça nécessite des interventions constantes. Beaucoup d'intervenantes en petite enfance trouvent ce type de situation difficile et partent en congé de maladie », raconte l'éducatrice.

Au CPE où elle travaille, Mélanie Gonneville a la chance de s'occuper de deux enfants de 18 mois, trois de 2 à 3 ans et deux de 4 à 5 ans. « C'est tellement plus facile à gérer qu'un groupe d'enfants du même âge. Lors des changements de couches, par exemple, j'ai seulement deux tout-petits à changer plutôt que sept! » L'éducatrice a même observé que les enfants deviennent propres plus rapidement.

Elle estime qu'avec son groupe multiâge, elle a davantage de temps à consacrer à ses observations puisqu'elle fait moins d'interventions. Un constat que partage aussi Pierre Latendresse<sup>2</sup> : « Les enfants de 4 ou 5 ans sont très égocentriques et oublient souvent les plus jeunes. Or, le multiâge force les interventions démocratiques entre les enfants. Dans certains cas, les plus vieux s'amuse à jouer le rôle de l'éducatrice. »



Photo François Beauregard

Mélanie Gonneville

## DES ATOUTS INDÉNIABLES POUR L'ENFANT

« Non seulement le multiâge est bénéfique pour les intervenantes, mais il contribue au développement global de l'enfant, affirme Sylvie Becquereau<sup>3</sup>. Les enfants s'amuse beaucoup ensemble, peu importe leur âge, et apprennent au quotidien des valeurs de respect, de partage et d'entraide. »

Ce modèle permet aux enfants de vivre comme s'ils faisaient partie d'une famille nombreuse. « Après tout, certains passent jusqu'à 40 heures par semaine avec nous, dit-elle. C'est une expérience enrichissante, notamment pour les enfants uniques. »

« Que ce soit en milieu familial ou en CPE, la composition des groupes permet aux plus jeunes d'avoir des modèles et aux plus vieux de développer davantage leurs habiletés sociales. Les enfants apprennent à prendre soin les uns des autres », ajoute Pierre Latendresse.

L'autre avantage des groupes multiâges est la possibilité de réunir les fratries. « Ça sécurise énormément les plus jeunes, note Mélanie Gonneville. Plutôt que de travailler uniquement sur l'aspect émotionnel, on peut stimuler d'autres facettes de leur développement. Très souvent, l'éducatrice demeure la même durant tout le parcours de l'enfant. C'est un atout majeur qui nous permet d'aller plus loin avec lui. »



Photo LesMaximes

Sylvie Becquereau

## CONVAINCRE LES PARENTS

Malgré tous les bienfaits du multiâge, plusieurs parents craignent que la composition de ces groupes ait un effet négatif sur l'apprentissage des plus vieux. Pourtant, selon Pierre Latendresse, ce modèle est bénéfique pour la transition scolaire : « Une fois à l'école, c'est rarement dans la classe que l'enfant a des problèmes. C'est plutôt dans la cour d'école avec les plus vieux, alors qu'il est justement confronté à une dynamique multiâge. »

« Dans un contexte multiâge, il ne faut pas croire que les enfants de 4 ou 5 ans n'ont pas d'activités spécifiques à leur âge, poursuit Sylvie Becquereau. Pour ma part, mon service éducatif est aménagé par plateau, dont certains sont réservés aux plus vieux. »

Au CPE de Mélanie Gonneville, on permet parfois aux enfants plus vieux de faire la sieste plus tard. Les éducatrices en profitent pour jouer avec eux à des jeux de société pendant que les tout-petits dorment.

## DES BÉNÉFICES À DOCUMENTER

Les avantages du multiâge sont appelés à être plus documentés dans les recherches universitaires au cours des prochaines années, affirme Pierre Latendresse. Pour le moment, il croit que la formation des intervenantes en petite enfance devrait rapidement intégrer des notions sur le multiâge, particulièrement pour celles qui souhaitent travailler en milieu familial. « Ça mérite vraiment d'être enseigné! »

1 Mélanie Gonneville est éducatrice en service éducatif dans un centre de la petite enfance et membre du Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ).

2 Pierre Latendresse est chargé de cours à l'Université du Québec à Montréal ainsi que conférencier et consultant en petite enfance.

3 Sylvie Becquereau est responsable en service éducatif en milieu familial et membre de l'Alliance des intervenantes en milieu familial – Centre-du-Québec (CSQ).

# DOUBLE RETARD SALARIAL

Un écart salarial important existe entre le secteur public québécois et le reste du Canada. Mais il s'en trouve également un avec les autres salariés du Québec. Explications.

Pierre Antoine Harvey | CONSEILLER CSQ

« Si les médecins spécialistes ont droit à la parité salariale avec le reste du Canada, pourquoi n'aurions-nous pas le même traitement dans les secteurs de la santé et de l'éducation? » C'est à cette question que tente de répondre une nouvelle étude réalisée par la CSQ.

Bien que le mandat semble simple, plusieurs défis se sont présentés à l'équipe de recherche. D'abord, le Québec est la seule province qui négocie de manière centralisée les salaires du personnel des services publics. Ailleurs au Canada, les conditions varient selon les commissions scolaires, les hôpitaux et les régions. De plus, les corps d'emploi n'ont pas toujours de correspondance d'une province à l'autre, et les exigences de formation varient.

À l'aide des données des principales conventions collectives, des compilations de Statistique Canada et de certaines données du gouvernement fédéral, les chercheurs ont pu comparer les salaires de huit corps d'emploi (infirmier ou infirmière, infirmier ou infirmière auxiliaire, enseignant ou enseignante, agent administratif ou agente administrative, préposé ou préposée à l'entretien ménager, travailleur social ou travailleuse sociale, psychologue et ingénieur ou ingénieure), qui représentent près de 50 % du personnel des services publics.



Photo Shutterstock

## LE GRAND ÉCART

Les résultats de l'étude sont frappants : en moyenne au Québec, les huit corps d'emploi comparés ont, par rapport au reste du Canada, un retard salarial de 22 % pour l'échelon d'entrée et de 16 % au sommet de l'échelle.

Évidemment, à l'énoncé de ce résultat, les répliques sont faciles : « Oui, mais le cout de la vie est beaucoup plus élevé en Ontario ou en Alberta qu'au Québec! » « Avec 50 000 dollars tu vas beaucoup plus loin à Montréal ou à Québec, qu'à Toronto, Fort McMurray ou Vancouver! »

En prévision de cette réaction, les chercheurs ont corrigé les salaires en fonction des différences de prix entre les provinces. À l'aide de l'indice de parité des pouvoirs d'achat, les salaires du reste du Canada ont été ajustés selon leur valeur en « dollars québécois ».

Malgré cet ajustement, le retard salarial du secteur public québécois ne disparaît pas. Le salaire horaire moyen au Québec est de 36,84 dollars alors qu'il est de 38,57 dollars en Ontario et de 40,16 dollars en moyenne au pays. C'est donc un retard de 8 % par rapport au reste du Canada.

## DOUBLEMENT EN RETARD

L'écart salarial avec le reste du Canada n'est pas le seul. Au mois de novembre de chaque année, l'Institut de la statistique du Québec rappelle que les salaires des employées et employés des services publics québécois accusent un retard de 13,7 % par rapport à ceux de leurs consœurs et confrères des autres secteurs au Québec (secteurs privé, municipal, fédéral et sociétés d'État).

Ici aussi, la réplique est facile : « Oui, mais le bas salaire du secteur public est compensé par les nombreux avantages sociaux! » Pourtant, l'unique avantage social dans le secteur public demeure les congés et les jours de vacances. Ils sont 12,2 % plus nombreux que dans les autres secteurs. Le régime de retraite, bien qu'il offre une couverture de qualité, coûte moins cher à l'employeur que la moyenne des régimes dans les autres secteurs. Ainsi, même en prenant en compte les avantages sociaux, un retard de 6,6 % persiste toujours.

## POUR DES SALAIRES PLUS JUSTES

Avec cette étude, pas de doute que la CSQ a fait ses devoirs en vue de la prochaine négociation. Cette étude sera indispensable pour rappeler au gouvernement le double retard salarial des employées et employés du secteur public. Quand on compare... on se désole. Il est temps de remédier à cette iniquité.

### Salaire horaire moyen dans le secteur public

Pour l'ensemble  
du Canada  
**40,16 \$**

En Ontario  
**38,57 \$**

Au Québec  
**36,84 \$**

# UNE RECONNAISSANCE CHÈREMENT ACQUISE

Des experts en surveillance des maladies infectieuses au Québec ont dû attendre trois ans avant de voir reconnaître leur savoir-faire.  
Retour sur une victoire chèrement gagnée.

Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

Microbiologistes, infirmières, chimistes, analystes en informatique... au Laboratoire de santé publique du Québec (LSPQ)<sup>1</sup>, des expertes et des experts veillent chaque jour sur la santé de la population. Ces professionnelles et professionnels, qui ont la délicate tâche de surveiller les maladies infectieuses au Québec, attendaient depuis 2012 l'obtention de titres d'emploi correspondant à leur niveau de formation et à leurs responsabilités.

« Les titres détenus correspondaient à une formation de niveau baccalauréat, alors que la majorité de nos membres détient un diplôme universitaire de cycle supérieur, allant jusqu'au postdoctorat. L'employeur refusait de reconnaître qu'ils accomplissaient les mêmes tâches que leurs collègues du réseau public », explique Maud Vallée<sup>2</sup>. Il y avait donc un écart salarial très important comparativement à ces derniers, pouvant atteindre jusqu'à 40 %.

## TROIS ANS D'EFFORTS

Après avoir essuyé un refus lors de l'échéance de la convention collective en avril 2015, le syndicat a entrepris des négociations en janvier 2016. Un an de conciliation, deux ans de négociation, le dépôt d'un grief et plusieurs séances d'arbitrage n'ont toutefois pas permis au syndicat d'obtenir gain de cause.

« L'employeur a fait plusieurs propositions de titres d'emploi, sans confirmer les échelles salariales correspondantes, déplore Maud Vallée. Nous avons pourtant réussi à démontrer que nos membres accomplissaient le même travail que leurs collègues du réseau public. »

Entretemps, l'échec des négociations a poussé 20 % des professionnelles et professionnels à quitter le Laboratoire afin d'obtenir des postes rémunérés à la hauteur de leur expertise. « Des pertes difficiles à combler, commente Maud Vallée. Il ne s'agit pas seulement de remplacer les gens; il faut aussi rebâtir l'expertise perdue auprès des nouveaux venus. »

## DÉCLENCHÉMENT D'UNE GRÈVE

À la fin du mois de mars 2018, le syndicat a déclenché une grève de trois jours afin de dénouer l'impasse. La CSQ lui a fourni une aide précieuse durant tout le processus.

« La Centrale nous a conseillés au sujet des négociations et des moyens de pression. Nous avons aussi obtenu les conseils juridiques d'un avocat. Les représentants de la CSQ nous ont appuyés durant la grève en venant sur place. De plus, nos membres se sont tous mobilisés, même s'ils n'étaient pas tous susceptibles d'obtenir les titres convoités », affirme Maud Vallée.

<sup>1</sup> Le LSPQ relève de l'Institut national de santé publique du Québec, une société d'État qui ne fait pas partie du réseau de santé publique.

<sup>2</sup> Maud Vallée est présidente du Syndicat des professionnelles et professionnels du Laboratoire de santé publique du Québec (SPPLSPQ-CSQ).

## UN PAS VERS L'AVANT

Le 1<sup>er</sup> mai 2018, environ un mois après le déclenchement de la grève, la nouvelle convention collective a été signée. Le syndicat a obtenu des gains importants :

- la création de quatre titres d'emplois : spécialiste clinique en biologie médicale, conseiller ou conseillère scientifique spécialisé, conseiller ou conseillère scientifique et assistant ou assistante de recherche professionnel;
- un important rattrapage salarial de 5,25 % à 31 % selon la formation (baccalauréat, maîtrise, doctorat, postdoctorat);
- d'autres avantages touchant la conciliation travail et vie personnelle.

Dans l'ensemble, le syndicat se dit satisfait de la nouvelle entente, même si un léger écart persiste toujours entre certains membres du réseau. Les analystes en informatique n'ont pas obtenu une augmentation de salaire satisfaisante, et 20 % des détentrices et détenteurs d'un postdoctorat n'ont pas reçu les titres convoités. « L'employeur maintient que leurs tâches ne correspondent pas aux titres, ce avec quoi nous sommes en désaccord. Par contre, la majorité de nos membres ont obtenu la reconnaissance de leurs diplômes, ce qui est un pas dans la bonne direction », conclut Maud Vallée.



En mars 2018, le syndicat a déclenché une grève de trois jours.

Photo Félix Cauchy-Charest

## UN TRAVAIL ESSENTIEL

Au Laboratoire de santé publique du Québec, « nous développons notamment des outils de diagnostic, d'investigation et de surveillance épidémiologique tels que la détection de pathogènes en émergence, comme le virus Zika, précise Maud Vallée. Nous répondons aussi aux urgences de santé publique. Nous jouons un rôle majeur dans le traitement de colis suspects, par exemple, ou dans la détection d'agents à potentiel pandémique ou pouvant être associés au bioterrorisme. »

Le personnel détient l'expertise nécessaire pour effectuer des analyses ultraspécialisées, comme il l'a fait il y a environ quatre ans lorsque des cas suspects d'Ebola ont été signalés au Québec. « Le LSPQ est le laboratoire de référence en microbiologie au Québec, en soutien aux laboratoires des hôpitaux », indique Maud Vallée.

L'équipe coordonne également l'ensemble des programmes d'assurance-qualité médicale auprès des laboratoires publics et privés en biologie médicale dans la province.

## ASSURANCE MÉDICAMENTS

# UN RÉGIME PUBLIC POUR TOUS

Ce n'est un secret pour personne : au Québec, les médicaments sont chers, très chers. Et ils le sont même davantage pour les personnes assurées au privé.

Erik Bouchard-Boulianne | CONSEILLER CSQ

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Les montants facturés sont au minimum 35 % plus élevés pour les personnes assurées au privé plutôt qu'au public. Plusieurs facteurs expliquent cette différence de prix. Parmi eux : les honoraires pharmaceutiques. Au public, ils sont déterminés par règlement. Un pharmacien qui renouvelle une ordonnance, par exemple, facture 8,96 dollars au client. Ce montant est fixe et demeure le même d'une pharmacie à l'autre.

Par contre, si le client est couvert par une assurance privée, le pharmacien est libre de déterminer le montant de ses honoraires. Pour renouveler une ordonnance, ils peuvent être jusqu'à 225 % plus élevés!

D'autres éléments font grimper la facture des personnes assurées au privé, notamment :

- des frais administratifs moyens presque 10 fois plus chers qu'au public;
- un plus faible taux d'utilisation des médicaments génériques;
- une taxe de 9 % appliquée sur le montant des primes.

« Cette situation est inacceptable, affirme Sonia Ethier<sup>1</sup>. C'est la preuve que le régime public-privé d'assurance médicaments du Québec n'a pas atteint l'un de ses principaux objectifs, qui est de mieux contrôler les coûts. On ne peut pas demander aux gens de faire le choix entre se soigner ou manger. »

### DES PROBLÈMES D'ÉQUITÉ

Le régime public-privé actuel pose des problèmes d'équité. Au public, par exemple, les primes sont calculées en fonction du revenu familial disponible. Dans les programmes privés, elles

sont plutôt établies en fonction de l'expérience passée. Plus les réclamations en médicaments sont nombreuses, plus la prime est élevée. Cette situation désavantage les membres de groupes dont les travailleuses et les travailleurs ont davantage de problèmes de santé.

De plus, au privé, chaque personne assurée d'un même groupe paie la même prime, peu importe son salaire. Les travailleuses et travailleurs à revenu modeste ou à statut précaire sont malheureusement pénalisés.



Photo Shutterstock

### PLUS CHER ICI QU'AILLEURS

Le Canada est le pays développé où les prix des médicaments sont les plus élevés. Ici, 100 dollars de médicaments brevetés ne coûtent que 81 dollars à l'étranger, et seulement 67 dollars si ce sont des génériques.

Les coûts des médicaments plus élevés ici qu'ailleurs sont notamment le fruit de tentatives historiques de favoriser l'essor de l'industrie pharmaceutique. Or, les résultats en termes de création d'emplois n'ont pas été au rendez-vous.

<sup>1</sup> Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

## DES PRIMES QUI NE CESSENT D'AUGMENTER

Depuis les vingt dernières années, la hausse annuelle moyenne des primes d'assurances collectives se situe entre 6,5 et 7,5 %.

La hausse des primes touche aussi les personnes assurées sous le volet public de la Régie de l'assurance maladie du Québec. À titre d'exemple, entre 1997 et 2019, la prime annuelle est passée de 175 à 616 dollars. Une telle croissance dépasse largement l'inflation et les hausses salariales octroyées, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

## LA SOLUTION?

« La mise sur pied d'un régime d'assurance médicaments entièrement public, comme le revendique la CSQ depuis vingt ans, permettrait d'offrir une couverture universelle accordant le même niveau de protection à toutes et tous ainsi qu'un accès équitable aux médicaments d'ordonnance et d'améliorer l'efficacité du système de santé », affirme Sonia Ethier.

De tous les pays développés, le Canada est le seul, à l'exception des États-Unis, qui n'offre pas une telle couverture. Toutefois, le gouvernement fédéral y réfléchit.



Au Canada, il existe quelque 70 programmes d'assurance médicaments publics, 113 000 régimes privés et 130 fournisseurs d'assurance maladie. La création d'un seul groupe d'achat public pourrait offrir un plus grand pouvoir de négociation auprès des entreprises pharmaceutiques.

« Un meilleur contrôle des coûts générerait d'importantes économies annuelles pour le Québec, poursuit Sonia Ethier. Les montants épargnés représenteraient entre 811 millions et 3 800 millions de dollars que nous pourrions réinvestir dans les services publics, notamment dans le réseau de la santé et des services sociaux, où les besoins sont majeurs. C'est toute la population qui au bout du compte en profiterait. »

## LE MOUVEMENT SYNDICAL SE MOBILISE

Afin de convaincre les gouvernements qu'il est temps de passer à une assurance publique et universelle, la CSQ, la FTQ et la CSN unissent leurs forces dans le cadre de la campagne La pièce manquante. Au cours des prochains mois, elles tiendront diverses activités de sensibilisation afin d'en informer la population. Pour en savoir plus, visitez :

[assurancemedicaments/lacsq.org](http://assurancemedicaments/lacsq.org).



# LE TRAVAIL ET SON CONTRAIRE

Une *démotion*, est-ce l'inverse d'une promotion?

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

Même s'il est régulièrement entendu, le terme *démotion* n'est pas le contraire d'une promotion, mais bien un emprunt à l'anglais. Deux mots le remplacent : **rétrogradation**, lorsqu'une mesure disciplinaire est à l'origine de l'affectation à un poste de classification inférieure, ou **déclassement**, s'il s'agit d'une tout autre raison.

Par ailleurs, une prime de séparation, qui désigne une **indemnité de départ** ou une **indemnité de cessation d'emploi**, est l'amalgame de deux erreurs. Tout d'abord, une prime est un montant versé à une personne salariée, à titre d'encouragement ou de récompense, tandis qu'une indemnité lui est versée à titre de dédommagement. Pour ce qui est de la séparation, elle se produit entre deux individus et non entre une personne et son emploi.

Enfin, l'expression *mise à pied temporaire* est redondante puisqu'une mise à pied **est** temporaire; si elle devient permanente, il s'agit d'un licenciement.

Déjà au Moyen Âge, des gens étaient « mis à pied ». C'est ce qu'on disait alors d'un soldat de la cavalerie lorsque, comme sanction pour avoir commis une faute, on le privait de son cheval pendant un certain temps. Passant alors du côté de la piétaille, il devait effectuer des tâches ingrates, ce qui s'ajoutait à son humiliation. Ce n'est qu'à partir du XIX<sup>e</sup> siècle que cette expression a le sens qu'on lui connaît.

Tout le vocabulaire du monde du travail est démystifié dans *La langue des relations professionnelles*, un lexique de l'Office québécois de la langue française.

## POUR EN SAVOIR PLUS

[oqlf.gouv.qc.ca](http://oqlf.gouv.qc.ca) > Ressources > Bibliothèque virtuelle > Lexique et vocabulaire > Travail – La langue des relations professionnelles



PLUS QUE JAMAIS,  
LE RÉSEAU DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC  
A SA PERTINENCE

– Pierre Duchesne, ancien ministre  
de l'Enseignement supérieur

Depuis sa création il y a 50 ans, le réseau de l'Université du Québec (UQ) a décerné quelque 700 000 diplômes. Un étudiant sur trois au Québec est inscrit dans l'un de ses dix établissements.

Véritable pôle de recherche, de culture et d'emploi où elle s'est installée, l'UQ est un puissant outil d'accès à l'enseignement supérieur. « Grâce à son déploiement stratégique sur l'ensemble du territoire, le réseau permet à la population de ne plus être cantonnée à une absence de choix », souligne Pierre Duchesne.

Voyez notre entrevue : [magazine.lacsq.org](http://magazine.lacsq.org)

# Saviez-vous que vous pourriez être éligible à un crédit d'impôt pour les frais médicaux que vous avez payés?



Obtenez **facilement** et **gratuitement** votre relevé pour fins d'impôt sur ACCÈS | assurés!

## Comment obtenir votre relevé pour fins d'impôt

1



Accédez à votre dossier en vous rendant au [ssq.ca/acces](https://ssq.ca/acces)

2



Cliquez sur l'onglet **DOCUMENTS** et choisissez « **Relevé pour fins d'impôt** »

3



Sélectionnez la personne assurée ainsi que l'année désirée et cliquez sur « **Visualiser le relevé détaillé** »

# REER+

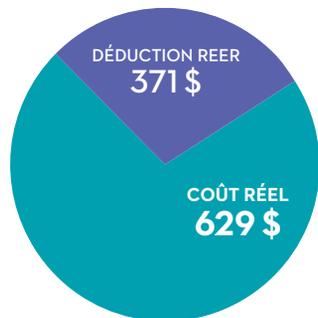
l'épargne positive

## Un REER+ profitable qu'un REER ordinaire

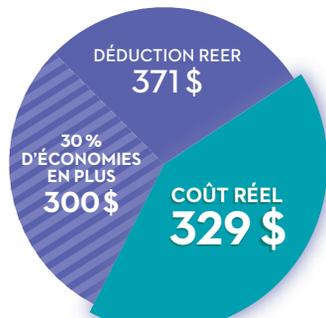
Un REER permet d'épargner en reportant à plus tard l'impôt à payer sur le montant que vous économisez. Ce que le REER+ fait de plus qu'un REER ordinaire, c'est qu'il vous fait économiser 30 % plus d'impôt. En économisant plus d'impôt, vous épargnez encore plus vite. Et ces économies d'impôt supplémentaires 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 \$<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> 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](http://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.