

CSQ

LE MAGAZINE

CULTURE D'ENTREPRISE

QUELS EFFETS SUR LA SANTÉ MENTALE?

Maternelle 4 ans « mur à mur » :
le gouvernement fait fausse route

.....

eCampus : un projet qui n'a pas
que de bons côtés

.....

Algorithmes contre démocratie?



**Centrale des syndicats
du Québec**

Printemps 2019





Les ristournes, un avantage concret d'être membre de la CSQ



Grâce au partenariat entre la CSQ et La Personnelle, les personnes assurées avec le régime Les protections RésAut CSQ recevront une ristourne en 2020*.



**35\$ par police
d'assurance auto**



**35\$ par police
d'assurance
habitation**

**Vous pourriez vous aussi
profiter de cet avantage!**

1 888 476-8737

csq.lapersonnelle.com



Centrale des syndicats



laPersonnelle

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer. La ristourne est versée aux assurés qui détiennent un contrat d'assurance auto ou habitation en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

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

LE TOUR DU CHAPEAU

Comment la culture d'une organisation influence-t-elle la santé mentale des personnes qui y travaillent? C'est la question à laquelle le dossier principal de notre édition du printemps tente de répondre. Alors que la flexibilité, le soutien social et la communication font diminuer les risques de détresse psychologique au travail, d'autres valeurs, comme la performance et l'atteinte d'objectifs, nuisent à la santé mentale. Pas étonnant que dans les services publics, là où l'on mise surtout sur la productivité et la recherche de résultats, les travailleuses et les travailleurs vivent plus de détresse.

Notre magazine revient également sur plusieurs dossiers chauds qui ont fait les manchettes ces derniers mois. D'abord, la maternelle 4 ans, que le gouvernement souhaite implanter « mur à mur », puis le projet de loi n° 12 sur les frais scolaires, qui n'a malheureusement pas permis une réflexion en profondeur sur l'accessibilité à tous les services éducatifs et, finalement, l'assurance médicaments publique et universelle, qui sera un enjeu important de la prochaine campagne électorale fédérale.

Vous découvrirez aussi à quel point le mentorat peut avoir des répercussions positives sur le parcours syndical de la relève, comment la solidarité est la seule façon de défendre notre modèle public en santé et les effets qu'a la révolution numérique sur la mobilisation citoyenne.

Encore une fois, les collaboratrices et collaborateurs du magazine sont allés à la rencontre de personnes d'exception, qui nous expliquent ce qui les anime dans leur travail. Professeure, ergothérapeute, serrurier, technicien au banc d'essai... c'est avec passion qu'ils nous font part de leur expérience.

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

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF
MAGAZINE@LACSQ.ORG

SOMMAIRE

6

EN COUVERTURE

Unique, mais pas sans risque

Chaque entreprise possède une culture organisationnelle qui lui est propre. Dans certains cas, son influence sur la santé mentale n'est pas sans conséquence.

12 Un recul pour l'égalité des chances

Les frais scolaires exigés aux parents ne cessent d'augmenter. Malheureusement, le projet de loi n° 12 ne règle pas vraiment le problème.

18 Le gouvernement fait fausse route

La maternelle 4 ans en milieu défavorisé, pour les enfants qui ne fréquentent aucun service, est une mesure éducative qui demeure pertinente. Son déploiement « mur à mur » n'est toutefois pas nécessaire.

20 eCampus : l'envers de la médaille

Le projet de campus virtuel regroupant l'ensemble des cours à distance séduit, mais il n'a pas que de bons côtés.

24 Algorithmes contre démocratie?

L'évolution du numérique a des répercussions sur la mobilisation citoyenne. Quelles en sont les conséquences?

26 Un tremplin vers l'engagement syndical

Le mentorat s'avère un moyen efficace d'assurer la relève syndicale. L'expérience est aussi très enrichissante.



30 L'école comme territoire de paix

Après un conflit armé qui a duré près de 60 ans, la Colombie se rebâtit et rebâtit ses écoles.

5 Entre nous **11** Réseau scolaire **16** Autochtones **17** Petite enfance **22** Enseignement supérieur
28 Santé **32** Économie **33** En vrac **34** Le mot juste

CSQ Le Magazine Volume 39, numéro 3 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 Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon, Suzy Bélanger / Publicité Audrey Parenteau / Photographies Nicolas Aubry, François Beaugard, iStock, Stéphane Lemire, Pascal Rathé, Jonathan Samson, Gratien Tremblay, Shutterstock / Retouches photo Yves Vaillancourt / Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 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 avec un procédé sans chlore et à partir d'énergie biogaz. Ce papier est certifié FSC®, Rainforest Alliance^{MC} et Garant des forêts intactes^{MC}.



D13005

Les enjeux de pénurie
et de rareté de
main-d'œuvre, plus
particulièrement dans
le secteur public,
font régulièrement les
manchettes. À la CSQ,
nous avons une lecture
un peu différente
du dossier.

À notre avis, le problème n'en est pas un de rareté, mais bien d'attraction et de rétention de main-d'œuvre. Tout cela repose sur de mauvaises conditions de travail et de graves problèmes d'organisation du travail. C'est bien différent!

En plus des mesures d'austérité imposées par l'ancien gouvernement, on assiste depuis plusieurs années à des problèmes majeurs liés à des modes de gestion importés du secteur privé. En éducation et en santé, on fixe des cibles de performance. On chiffre la hausse de la diplomation, on établit des couts pour chaque intervention, puis l'État finance les établissements en fonction des couts.

Au final, ces approches de gestion mettent l'accent sur la réduction et le contrôle des couts, sans égard aux répercussions sur la qualité des services. Cela est pourtant contraire à la logique qui devrait guider les services à la population.

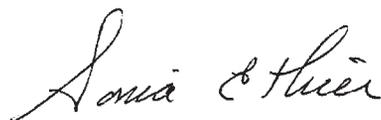
Cette situation a des conséquences majeures sur l'organisation du travail dans les milieux. Cette gestion malsaine fait en sorte que les gens quittent massivement les emplois du secteur public, car les conditions de travail les rendent malades. C'est très loin de favoriser l'attraction et la rétention du personnel.

Les employeurs et le gouvernement doivent se rendre à l'évidence : non seulement la précarisation du travail, l'atteinte de cibles de performance et la reddition de compte provoquent une importante surcharge de travail chez le personnel, mais elles éloignent également les travailleuses et les travailleurs de leur mission première, soit d'offrir des services à la population.

Il est plus qu'urgent que nos décideurs en prennent conscience.

Le rôle que nous jouons, comme organisation syndicale, à cet égard est crucial. Des solutions existent, et il faut se mobiliser pour les faire connaître. Il ne fait aucun doute qu'il faut convaincre l'employeur de revenir à une logique plus humaine. Fini la marchandisation des services publics!

Solidarité!



Sonia Ethier | PRÉSIDENTE

UNIQUE, MAIS PAS SANS RISQUE

La culture d'une entreprise influence la santé mentale des personnes qui y travaillent. Mais à quel point?

Pierre Lefebvre
COLLABORATION

« Employeur de choix », « entreprise en santé », « meilleur employeur »... autant d'étiquettes qui visent à souligner qu'il fait bon travailler pour telle ou telle entreprise. Derrière ces divers programmes de reconnaissance se cache une certaine volonté de caractériser la culture de gestion propre à chacune d'elles.



LA CULTURE ORGANISATIONNELLE, C'EST QUOI?

Comme la personnalité d'un individu, la culture organisationnelle est unique. Elle se manifeste dans les politiques de l'organisation, allant du code vestimentaire aux heures de travail, en passant par les méthodes de travail et les modes de résolution des problèmes. Elle régit également des aspects comme la structure de pouvoir, la conception de l'espace de travail, les avantages sociaux, etc.

Ce sont en général les dirigeantes et dirigeants qui établissent la culture organisationnelle, mais celle-ci est rarement définie explicitement. Elle émerge plutôt des croyances, des modes de pensée, des paroles et des gestes des personnes. Elle façonne les comportements acceptables ou inacceptables. Elle peut aider à définir les valeurs et les principes fondamentaux qui guident notamment les pratiques de gestion.



Julie Dextras-Gauthier

LES VALEURS ET LEURS EFFETS

« La culture organisationnelle a un effet indirect sur la santé mentale des travailleuses et des travailleurs, explique Julie Dextras-Gauthier¹. Elle influence les conditions de l'organisation du travail, comme l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes du travail, le soutien social au travail et la gratification. » Ce sont ces conditions de travail qui ont des effets nuisibles ou bénéfiques sur le plan de la santé mentale.

Selon la chercheuse, dans une entreprise qui valorise les relations humaines, les échanges et le soutien social, « les risques de détresse psychologique, d'épuisement émotionnel et de cynisme diminuent, alors que le sentiment d'efficacité professionnelle augmente. »

Il en va de même pour une organisation misant sur la flexibilité, la polyvalence et la communication entre les membres du personnel. Ces derniers subissent moins d'épuisement émotionnel, témoignent moins de cynisme et ressentent un plus grand sentiment d'utilité.

À l'inverse, une entreprise mettant l'accent sur les résultats, la productivité, la performance, et l'atteinte des objectifs organisationnels et individuels est reliée à plus de détresse, d'épuisement et de cynisme, toujours d'après les observations de la chercheuse.

Au-delà des mesures cosmétiques, comme des ateliers sur la gestion du stress ou la bonne alimentation, il faut s'attaquer à la charge de travail, particulièrement la surcharge, aux demandes psychologiques que comporte le travail et à l'insécurité d'emploi.

– Julie Dextras-Gauthier

¹ Julie Dextras-Gauthier est professeure adjointe au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.

ET DANS LES SERVICES PUBLICS?

À première vue, on pourrait penser que la culture organisationnelle des services publics met de l'avant des valeurs comme la stabilité, la continuité et le sentiment de sécurité d'emploi. Or selon Julie Dextras-Gauthier, elle tend plutôt vers une culture rationnelle, qui valorise notamment la productivité, la performance et l'atteinte d'objectifs.

La gestion par résultats et les approches de type *lean*², axées sur la productivité et la reddition de comptes, mettent dans certains cas de la pression sur le dos des gestionnaires, qui en ajoutent, à leur tour, sur celui des employés. « Cela pourrait expliquer, en partie, les forts taux d'absence dans les secteurs de l'éducation et de la santé », affirme-t-elle.

DES FACTEURS DE RISQUE

Ce qui est décrit par la chercheuse comme des conditions de travail est plutôt considéré comme des facteurs de risque dans une approche de santé publique.

Ces facteurs, parmi lesquels on trouve la surcharge de travail, le manque d'autonomie, l'injustice, la violence, le harcèlement psychologique, le manque de soutien et l'insécurité d'emploi, sont liés aux conditions d'emploi, aux relations sociales, aux pratiques de gestion et à l'organisation du travail, rappelle l'INSPQ³ sur son site Web. Ces facteurs augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des travailleuses et des travailleurs.

Pour créer et maintenir un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire, les organisations doivent mettre de l'avant certaines valeurs. « On pense à la confiance de la part de la direction, à la justice et au respect qui incluent le règlement équitable des conflits et le juste partage des tâches, à la reconnaissance qui se traduit par l'appréciation et un traitement équitable, ainsi qu'à l'estime et au respect dans les rapports sociaux », rapporte le Dr Michel Vézina⁴.

Parce qu'il estime que les valeurs en tant que telles sont difficiles à cerner et à mesurer, Michel Vézina préfère parler des besoins de base de l'être humain et de comment le milieu de travail peut les satisfaire ou non.

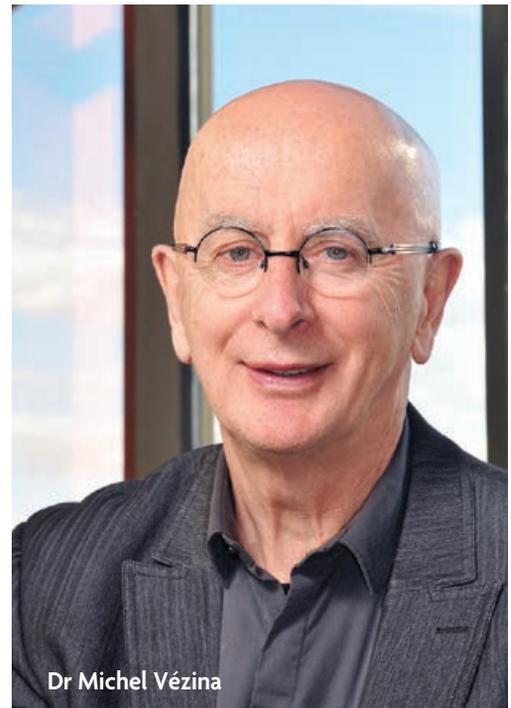


Photo Stéphane Lemire

Pour créer et maintenir un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire, il faut que les besoins de base soient pris en compte dans les décisions de l'entreprise et de ses gestionnaires.

– Dr Michel Vézina

2 Approches fondées sur l'élimination des pertes qui résultent du gaspillage d'efforts et de ressources associé aux activités sans valeur ajoutée.

3 Institut national de santé publique du Québec.

4 Michel Vézina est médecin-conseil dans l'unité scientifique en santé au travail de l'INSPQ.

À la source de ces besoins, il y a celui de la santé et de la sécurité physiques. Au niveau supérieur figurent la conscience de sa propre valeur, l'estime de soi et la justice sociale, la confiance en ses propres capacités, la réalisation de soi et l'autonomie, ainsi que le sentiment d'appartenance. « Il faut que ces besoins soient pris en compte dans les décisions de l'entreprise et de ses gestionnaires », ajoute-t-il.

POUR UN CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE

L'approche de management et de gestion des ressources humaines ainsi que celle plus axée sur la santé mentale pourraient être réunies en visant le développement et le maintien d'un climat de sécurité psychosociale, une idée développée en Australie sous le vocable *psychosocial safety climate*.

Ce concept renvoie à un climat organisationnel favorable à la santé et à la sécurité psychologiques du personnel. Pour l'atteindre, quatre conditions doivent être remplies :

- 1** La direction doit être engagée à favoriser la santé psychologique au travail et s'y impliquer.
- 2** La direction doit considérer que la santé psychologique du personnel est aussi importante que la productivité.
- 3** L'organisation doit valoriser la communication et prendre en considération les préoccupations du personnel.
- 4** Il doit y avoir une participation et une implication réelles au sein de l'organisation par des consultations auprès des syndicats et des personnes représentantes en santé et sécurité au travail.



L'injustice 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

PRÉVENIR AU LIEU DE GUÉRIR

Julie Dextras-Gauthier et Michel Vézina s'entendent sur la nécessité de prévenir. « Au-delà des mesures cosmétiques, comme des ateliers sur la gestion du stress ou la bonne alimentation, il faut s'attaquer à la charge de travail, particulièrement la surcharge, aux demandes psychologiques que comporte le travail et à l'insécurité d'emploi, énonce la chercheuse. Cela suppose une réflexion sur les conditions de travail, surtout en situation de pénurie de main-d'œuvre, où on se doit d'offrir des conditions attrayantes. »

Pour soutenir les gestionnaires, Michel Vézina a déjà lancé l'idée de créer des programmes d'aide aux organisations (PAO). « Contrairement aux PAE⁵, qui s'attardent aux individus, les PAO visent à offrir aux gestionnaires et aux équipes de travail l'accès à des ressources spécialisées pour les aider à identifier les différents facteurs à l'origine des problèmes de santé psychologique qu'ils rencontrent et à réaliser un plan d'action adapté », explique-t-il.

⁵ Programmes d'aide aux employés.

ET L'ACTION COLLECTIVE DANS TOUT ÇA?

Selon Julie Dextras-Gauthier, la culture d'une organisation peut changer lorsqu'une boucle de rétroaction entre les membres du personnel et les gestionnaires se met en place : « Bien que cela reste à vérifier, je crois que cette boucle permet d'influer sur la culture d'une entreprise. »

L'action collective contribue aussi au renforcement du soutien social de la part des collègues. « Il est certain que le fait de parler avec les collègues ou avec le syndicat permet de prendre la mesure de la situation et de chercher en groupe les meilleures solutions. C'est d'ailleurs ce que met de l'avant la campagne sur les risques psychosociaux au travail, menée par votre centrale », conclut-elle.



Le manque de soutien 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

DES SERVICES QUI FONT LA DIFFÉRENCE

L'ergothérapie scolaire favorise la réussite d'élèves qui présentent certaines difficultés. Peu d'écoles offrent toutefois ce service.

Karine Lapiere
CONSEILLÈRE FPPE-CSQ

Selon l'Institut de la statistique du Québec, plus d'un enfant québécois sur quatre entre à la maternelle en présentant un retard dans au moins une sphère de son développement¹. Pour aider ces élèves dans leur parcours scolaire, l'ergothérapie peut faire une réelle différence puisqu'elle les aide à améliorer leur rendement dans les activités essentielles à la réussite.

« Par exemple, dans les cas de jeunes du préscolaire qui ont de la difficulté à s'habiller, à tenir un crayon, à dessiner, à s'organiser avec le matériel, à rester concentrés, on peut proposer des activités significatives, des postures alternatives, des aménagements de classe, des moments pour bouger, explique Maryse Cloutier². On peut aussi enseigner le développement séquentiel du découpage et de la graphomotricité. »

IMPLICATION DIRECTE

L'ergothérapeute intervient directement dans le milieu de vie et d'apprentissage de l'élève, en prenant en compte ses dimensions physiques, sensorielles, perceptives, cognitives, affectives et sociales.

Tous les adultes qui entourent l'élève sont impliqués dans la démarche. « Quand



Maryse Cloutier

Photo François Beaugard

les parents, l'enseignant et tous les intervenants des milieux scolaire, médical et communautaire travaillent dans le même sens, les chances de réussite de l'enfant sont bien plus grandes », ajoute Maryse Cloutier.

AGIR TÔT POUR MIEUX PRÉVENIR

Selon Maryse Cloutier, c'est en début de parcours scolaire que l'ergothérapie est la plus utile. « Il faut agir très tôt, car ce n'est pas en sixième année qu'on intervient le plus efficacement, explique-t-elle. Si on augmentait significativement la présence des ergothérapeutes dans le milieu scolaire, on pourrait prévenir des diffi-

cultés importantes qui mènent souvent à des échecs et à une perte d'estime de soi chez l'élève, voire au décrochage. »

UNE DENRÉE RARE

Moins de 20 commissions scolaires au Québec comptent des ergothérapeutes comme Maryse Cloutier dans leurs rangs, alors que ces services sont très répandus dans les écoles des autres provinces canadiennes et aux États-Unis.

1 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2018). *Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle 2017 : portrait statistique pour le Québec et ses régions administratives*, (octobre), 123 p.

2 Maryse Cloutier est ergothérapeute à la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île et membre du Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal (SPPMEM-CSQ).

UN REcul POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les frais scolaires exigés aux parents ne cessent d'augmenter, entraînant des difficultés pour certaines familles. Comment changer les choses? Se pencher sur cette question est plus qu'essentiel.

Nathalie Chabot
CONSEILLÈRE CSQ



Photo iStock

L'accès gratuit à tous les services éducatifs et l'égalité des chances pour toutes et tous... Le projet de loi n° 12 sur les frais scolaires¹ aurait pu être l'occasion de renforcer ces principes fondateurs de notre système d'éducation. « Au lieu de cela, il les affaiblit davantage en limitant l'accès gratuit à des services éducatifs, affirme Sonia Ethier². À cause de cela, les frais scolaires continueront d'être démesurés pour certaines familles de condition sociale modeste. »

CONSACRER LES INÉGALITÉS

Selon le projet de loi, des frais pourraient être exigés pour la participation à un projet pédagogique particulier. Cela vient donc consacrer l'accès inégal à ces projets en fonction de la capacité des parents à payer.

L'exercice aurait pourtant dû permettre de se pencher sur le développement et la mise en œuvre des projets pédagogiques particuliers pour faire en sorte de lever les barrières à la participation de certains élèves. Plus largement, il aurait dû permettre une analyse sérieuse de la dynamique de concurrence qui s'est incrustée

dans le système d'éducation et de ses conséquences, notamment en matière de mixité scolaire et sociale, dans les classes et les établissements.

Selon le projet de loi, les parents pourraient dorénavant devoir assumer les coûts de toutes les sorties éducatives. Il s'agit d'un grand pas vers l'arrière en matière de droit à la gratuité scolaire. « Ces sorties ont une portée sur les apprentissages et favorisent le développement personnel et social des élèves. Elles doivent être accessibles à tous, et un financement adéquat doit y être consacré », dit Josée Scalabrini³.

1 Au moment d'écrire cet article en avril 2019, le projet de loi avait été déposé, mais n'avait pas encore été adopté. L'article ne tient donc pas compte d'éventuels amendements.

2 Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

3 Josée Scalabrini est présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ).



GRATUIT OU PAS?

Le projet de loi vise à préciser ce qui est gratuit ou non. Toutefois, plusieurs détails se font toujours attendre et devraient être dévoilés dans le règlement qui sera édicté à la suite de son adoption.

Sur la base de ce que nous savons déjà, voici ce que le projet de loi propose :

Ce qui serait gratuit :

- ✓ Manuels scolaires, romans
- ✓ Matériel de laboratoire, d'éducation physique et d'arts*
- ✓ Frais administratifs

Ce qui ne le serait pas :

- ✓ Programmes pédagogiques particuliers
- ✓ Sorties scolaires
- ✓ Matériel dans lequel l'élève écrit, dessine et découpe*
- ✓ Matériel d'usage personnel (ex. : fournitures scolaires), d'organisation (ex. : étuis à crayons) et articles relevant de la tenue vestimentaire*
- ✓ Transport du midi**
- ✓ Service de garde**
- ✓ Surveillance du midi**

* À noter que le ministre peut préciser des éléments pour lesquels le droit à la gratuité s'applique ou ne s'applique pas.

** Ces frais seraient plafonnés.

MANUELS SCOLAIRES ET CAHIERS D'EXERCICES

Les manuels scolaires demeureraient gratuits, et les parents continueraient d'assumer les frais pour les documents dans lesquels l'élève écrit, dessine et découpe. C'est donc dire que les cahiers d'exercices feraient toujours l'objet de frais.

Or, des enseignantes et enseignants se sont vu refuser l'achat de certains cahiers d'exercices, pourtant excellents et autorisés par le ministère. La raison évoquée : ceux-ci ne pouvaient pas être facturés aux parents puisque trop de contenu pédagogique y était inclus. Ils ne pouvaient pas non plus faire partie des cahiers offerts gratuitement. Rendre les cahiers d'exercices gratuits tout en assurant un financement suffisant permettrait de résoudre ce genre de problème. « C'est d'ailleurs ce que nous avons recommandé lors de la commission parlementaire », explique Josée Scalabrini.

DES CONSULTATIONS RÉCLAMÉES

Plusieurs précisions quant au projet de loi n° 12 seront apportées ultérieurement par voie de règlement. Alors que tout nouveau règlement est habituellement soumis à la consultation, le premier découlant de l'adoption du projet de loi en serait exclu. « Vu l'importance de cette pièce réglementaire, nous avons revendiqué en commission parlementaire qu'elle soit soumise à la consultation », dit Sonia Ethier.

L'ACCÈS AUX SERVICES, UN PRÉALABLE À LEUR GRATUITÉ

Malheureusement, le projet de loi n'a pas permis une réflexion en profondeur qui aurait aussi pu porter sur l'accessibilité à tous les services éducatifs, y compris aux services complémentaires. « Cet accès n'est pas assuré actuellement, et cela a des effets discriminatoires à l'égard de certains élèves, soutient Sonia Ethier. Le droit à la gratuité est déjà abondamment contourné en raison d'un manque chronique de financement. Un niveau de ressources suffisant et stable, en adéquation avec les besoins des élèves, doit être assuré. »

LA CLÉ DU SUCCÈS

Patenteux débrouillard travaillant comme serrurier,
Rodrigue Tremblay
aime les défis et sait
très bien les relever.

Martin Cayouette
CONSEILLER FPSS-CSQ

Quoi de plus agaçant que d'avoir un tas de clés et d'être incapable de trouver celle qui ouvrira la bonne serrure. Parlez-en à Rodrigue Tremblay¹, qui a participé à l'instauration d'un système de clé unique à la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay. « Auparavant, les concierges avaient de gros trousseaux et ils perdaient un temps fou à trouver la bonne clé, se souvient-il. Quand il fallait créer un double, c'était un vrai casse-tête. »



Photo Gratien Tremblay

Rodrigue Tremblay

CLÉ SÉCURISÉE

Rodrigue Tremblay a commencé sa carrière de serrurier sans avoir la certification. Il avoue : « Je suis un *patenteux* qui réussit toujours à identifier les problèmes et à trouver les solutions. Pour moi, les difficultés rencontrées sont plutôt des défis à relever. »

Comme il doit veiller au bon fonctionnement de plus de 600 serrures différentes à la Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, pas étonnant qu'il ait voulu simplifier le travail d'encodage des clés. Il a obtenu l'attestation nécessaire pour créer des clés sécurisées qui permettent de donner des accès précis à certains

locaux. « Une seule clé peut débarrer une seule porte ou toutes les portes, explique-t-il. On peut changer son code à n'importe quel moment, ce qui permet une grande flexibilité. »

DE LA DEXTÉRITÉ

Ses 33 années d'expérience à la commission scolaire, dont 25 à titre de serrurier, l'ont amené à exercer sa dextérité et à développer une observation approfondie des systèmes d'ouverture et de fermeture. Il effectue son travail avec minutie. « Parfois, il n'y a qu'un seul petit ressort qui pose problème; il faut savoir remplacer la pièce », dit-il.

Rodrigue Tremblay prend également soin d'ajuster les pistons de porte, afin d'éviter que les enfants se prennent les doigts dans une porte qui se refermerait trop vite.

RÉPONDRE AUX URGENCES

« Lors des grands froids, la tâche peut être ardue, admet Rodrigue Tremblay. Quand la porte extérieure ne ferme plus, il faut agir rapidement pour la sécurité des élèves, même s'il faut travailler dans des conditions climatiques difficiles. »

¹ Rodrigue Tremblay est membre du Syndicat régional des employés de soutien (SRES-CSQ).

FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES

UN PILIER POUR LA RÉUSSITE

Environ 16 % des qualifications et des diplômes obtenus au secondaire le sont grâce à l'éducation des adultes.

Sylvie Lemieux | CONSEILLÈRE FSE-CSQ

Quelque 200 000 élèves fréquentent l'un ou l'autre des 200 centres de formation des adultes au Québec. Ce nombre est comparable à celui des étudiantes et étudiants inscrits au collégial.

« Nos diplômés de la formation générale des adultes sont très nombreux et ils changent le visage du Québec en redonnant à leur communauté », affirme Josée Scalabrini¹.

UN CONTEXTE DIFFICILE

Malgré ces bons résultats, la formation générale des adultes (FGA) est limitée par certains obstacles. En plus d'un financement inadéquat, les établissements doivent composer avec un manque criant de services aux élèves.

Qui plus est, les conditions d'enseignement sont loin d'être évidentes. La preuve : environ 75 % des enseignantes et enseignants ont un statut d'emploi précaire.

« Ces enjeux constituent des freins majeurs pour les centres d'éducation des adultes dans la réalisation de leur mission éducative », souligne la présidente de la FSE-CSQ.

SUR LA CARTE

La formation générale des adultes est méconnue de la population et des décideurs. « C'est pourtant un pilier de la réussite éducative au Québec. Il est grand temps que les décideurs améliorent à la fois les conditions de travail des enseignantes et enseignants et les conditions d'apprentissage des élèves qui y étudient avec détermination », poursuit-elle.

Pour faire connaître la formation générale des adultes, des initiatives comme Mettre la FGA sur la carte, organisée par la FSE-CSQ, sont nécessaires. La 2^e Semaine de la FGA, qui a eu lieu du 8 au 12 avril dernier, a mis en vedette d'anciens élèves qui ont obtenu leur diplôme d'études secondaires grâce à cette voie. Aujourd'hui député, enseignant, professeur d'université et représentant syndical, ces gens témoignent de leur parcours dans des capsules vidéos².

Pour Josée Scalabrini, « non seulement il est essentiel de valoriser les élèves de l'éducation des adultes, mais il est nécessaire de mettre en valeur le travail des enseignantes et enseignants polyvalents, compétents et passionnés qui y travaillent ».



Josée Scalabrini

Photo Pascal Ratthé

¹ Josée Scalabrini est présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ).

² Ces capsules vidéos sont disponibles sur la page Facebook de la FSE-CSQ : facebook.com/fse-csq.

PARTAGER SA CULTURE ET SON EXPÉRIENCE

Dans le village nordique de Puvirnituk,
la culture inuite se transmet en partie à l'école.

Nicole de Sève | COLLABORATION



Marie-Carole Qinuajuak

Photo François Beaugregard

Situé sur la côte est de la baie d'Hudson, dans le Nord-du-Québec, Puvirnituk accueille l'école primaire Ikaarvik. Dans la classe de 2^e, 15 élèves de 7 et 8 ans approfondissent leurs connaissances générales dans leur langue maternelle. « J'enseigne toutes les matières en inuktitut », explique avec enthousiasme Marie-Carole Qinuajuak.

Enseignante depuis cinq ans, elle est fière que l'école enseigne l'inuktitut aux enfants de la maternelle à la 2^e année. « Mon plus grand rêve, c'était de travailler à conserver mon héritage culturel, particulièrement ma langue¹. »

La culture est bien vivante dans sa communauté, et le Festival des neiges de Puvirnituk est là pour le rappeler. Se déroulant tous les deux ans, ce festival prend la forme d'une semaine de relâche pour les enfants. Il permet de célébrer les traditions inuites, notamment grâce au concours de sculpture, au cours duquel les légendes revivent.

« Mon plus grand rêve, c'était de travailler à conserver mon héritage culturel, particulièrement ma langue. »

UNE RELATION DE PARTAGE

À l'école, les relations avec les collègues enseignantes sont essentielles. « Nos pauses sont importantes pour partager nos expériences », souligne Marie-Carole Qinuajuak.

Engagée dans son école, l'enseignante est aussi déléguée syndicale depuis quatre ans. « Ce sont mes collègues qui ont voté pour moi, dit-elle. J'ai encore plusieurs choses à apprendre concernant la convention collective et les règles syndicales. Mais ce n'est pas trop difficile, car, à Ikaarvik, nous n'avons pas beaucoup de problèmes, et les relations avec la direction sont faciles. »

Marie-Carole Qinuajuak confie souhaiter continuer son engagement syndical si les membres le veulent bien. Elle croit en son rôle et en son association syndicale, l'AENQ-CSQ². « C'est important pour défendre les droits du personnel enseignant, pour les accompagner et pour parler en leur nom. »

¹ L'année 2019 est l'Année internationale des langues autochtones, une initiative de l'UNESCO.

² Association des employés du Nord québécois.

NOUVELLES RESPONSABILITÉS, AVIS PARTAGÉS

Les responsables en services éducatifs en milieu familial et les CPE auront sous peu de nouvelles obligations : tenir un dossier de l'enfant et en discuter au moins deux fois par année avec les parents.

Mathieu Morin | CONSEILLER FIPEQ-CSQ

Sur le terrain, les avis divergent. D'une part, on salue toute initiative visant à améliorer la qualité des services pour le bien des tout-petits. D'autre part, on se demande si les budgets et le temps nécessaire seront au rendez-vous pour compenser ces tâches supplémentaires.

« On ne veut pas bâcler le travail ! », s'exclame Jessica Lanouette¹, éducatrice depuis presque dix ans. Dans le CPE² où elle travaille, il existe déjà un agenda dans lequel sont consignées certaines observations sur l'enfant, par exemple son humeur ou son appétit. Cependant, les informations plus poussées en lien avec les différentes sphères du développement des tout-petits sont fournies seulement s'ils démontrent certains retards.

« Des enfants peuvent passer sous le radar, explique Jessica Lanouette. Avec la multiplication des petits à besoins particuliers dans nos milieux, la tenue d'un dossier permettra peut-être de mieux observer le développement de chacun. »



Jessica Lanouette

Photo François Beaugregard

CHANGER LES FAÇONS DE FAIRE

Afin de se conformer au programme éducatif Accueillir la petite enfance, appliqué dans tous les services éducatifs publics au Québec, chaque RSE³ et chaque CPE développe son approche en utilisant différents outils pédagogiques. Bien qu'ils se ressemblent, Jessica Lanouette croit que le ministère gagnerait à uniformiser

ces outils, et à offrir du temps et une formation adéquate à celles qui les utilisent.

« Il faudra assurément changer nos façons de faire, ajoute-t-elle. En l'espace de trois ans, nous avons testé plusieurs de ces outils à mon CPE. » Si chaque milieu utilise sa propre version de l'outil de travail, le tremplin entre la petite enfance et l'école peut être moins efficace. « Ce serait tellement plus simple pour la formation, autant en petite enfance qu'en milieu scolaire, si on utilisait tous le même document. Ainsi, les enseignants qui prendraient connaissance du dossier de l'enfant créé en milieu de garde auraient une lecture juste de nos observations, ce qui faciliterait le suivi de chacun des élèves », précise-t-elle.

DES PARENTS PLUS COMPRÉHENSIFS?

Jessica Lanouette croit que la tenue d'un dossier permettra aux parents de mieux accepter certaines observations faites au sujet de leur petit. « Puisque nous tenons présentement un dossier uniquement pour les tout-petits ayant divers retards de développement à notre CPE, certains parents acceptent difficilement de travailler avec une grille que les autres enfants n'ont pas. Puisque la procédure sera la même

pour tout le monde, je pense qu'il sera plus facile de faire cheminer le parent pour qu'il nous appuie dans nos interventions. »

1 Jessica Lanouette est membre du Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ).

2 Centre de la petite enfance.

3 Responsable en services éducatifs.



Photo Shutterstock

MATERNELLE 4 ANS « MUR À MUR »

LE GOUVERNEMENT FAIT FAUSSE ROUTE

En campagne électorale, la Coalition avenir Québec avait promis, coûte que coûte, que la maternelle 4 ans serait offerte à tous les enfants. Malgré une forte résistance, le gouvernement a déposé son projet de loi.

Nathalie Chabot | CONSEILLÈRE CSQ

La maternelle 4 ans est une mesure éducative et préventive qui demeure toujours pertinente pour les enfants de milieux défavorisés qui ne fréquentent aucun service éducatif, mais son déploiement « mur à mur » n'est pas nécessaire. Avec le temps, le Québec a développé un modèle unique de services éducatifs à la petite enfance qui a fait ses preuves et dont les Québécoises et Québécois sont fiers.

Différents services publics sont maintenant proposés et permettent de répondre aux besoins des enfants de 4 ans et de leur famille : services éducatifs en milieu familial, CPE¹, maternelle 4 ans en milieu défavorisé (mi-temps ou temps plein) et programme Passe-Partout². Qui plus est, ces services reposent sur du personnel compétent ayant à cœur le développement des enfants.

De plus, tant les intervenantes en petite enfance que les enseignantes et enseignants de la maternelle 4 ans à temps plein en milieu défavorisé (TPMD) contribuent à repérer les vulnérabilités dans le développement des enfants. L'argument du gouvernement voulant que la maternelle 4 ans « mur à mur » permettrait de repérer tôt les difficultés des enfants ne tient tout simplement pas la route.

MISER SUR LES BONNES PRIORITÉS

Le gouvernement envisage de consacrer des sommes considérables à son projet de maternelle 4 ans « mur à mur ». À terme, entre 400 à 700 millions de dollars par année pourraient y être dédiés, sans compter les investissements en infrastructures.

Au lieu de s'entêter, le gouvernement devrait utiliser les sommes dont il dispose pour renforcer les services existants en misant sur les bonnes priorités.

Parmi celles-ci :

- ✓ Créer des places en quantité suffisante dans le réseau public des services éducatifs à la petite enfance.
- ✓ Embaucher du personnel professionnel et de soutien en nombre suffisant pour repérer les vulnérabilités des enfants et les prendre en charge rapidement.
- ✓ Revoir la taille des groupes de maternelle 4 ans TPMD.
- ✓ Doter les classes de maternelle 4 ans TPMD de ressources physiques et matérielles adaptées aux enfants de cet âge.
- ✓ Assurer une meilleure transition entre la petite enfance et l'école, notamment avec la présence de personnes intervenantes-pivots responsables de coordonner les actions de chaque personne lors de cette étape importante.
- ✓ Renforcer le programme Passe-Partout.

Bref, les priorités ne manquent pas! Malgré cela, le gouvernement s'obstine à aller de l'avant. Au cours des semaines et des mois à venir, la CSQ continuera à dénoncer ce projet de loi, entre autres, lors des consultations en commission parlementaire. Nous serons là pour inciter le gouvernement à miser sur les bonnes priorités.

1 Centres de la petite enfance.

2 Le programme Passe-Partout, encadré par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, soutient les familles dans le processus d'entrée à l'école en misant sur le soutien à la compétence parentale.

PETIT RETOUR EN ARRIÈRE

La maternelle 4 ans a fait son apparition dans les années 70, alors qu'on prenait pleinement conscience des difficultés d'adaptation sociale et scolaire des enfants issus de milieux défavorisés.

C'est dans ce contexte que les premières classes de maternelle mi-temps ont été mises en place pour ces enfants. Quelques années plus tard, le programme Passe-Partout s'est ajouté pour soutenir les compétences des parents de milieux défavorisés dans l'éducation de leur enfant.

Ces initiatives contribuaient à faire participer l'école à une lutte plus large contre la pauvreté. Par la suite, les services éducatifs à la petite enfance régis et subventionnés ont été mis en place.

En 2013, on a constaté que les enfants de 4 ans de milieux défavorisés fréquentaient peu les services éducatifs à la petite enfance, leurs parents ayant moins tendance à recourir à ces services. En réponse à cela, on a instauré la maternelle 4 ans temps plein pour les enfants de milieux défavorisés afin de compléter l'offre de services éducatifs à la petite enfance déjà existante.



Avec la maternelle 4 ans mur à mur, monsieur Legault, vous faites fausse route!

Le Québec possède déjà un modèle complémentaire qui a fait ses preuves : des services éducatifs publics en CPE et en milieu familial, et des maternelles 4 ans en milieu défavorisé.

Soutenons cette formule unique qui nous distingue!

 **CSQ**
Centrale des syndicats du Québec



Photo iStock

eCampus

L'ENVERS DE LA MÉDAILLE

En regroupant dans un campus virtuel l'ensemble des cours à distance offerts par les cégeps et les universités du Québec, le projet eCampus séduit. Il n'a toutefois pas que des bons côtés.

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

La formation à distance recèle beaucoup de potentiel. Elle peut favoriser l'accès aux études supérieures et permet l'expression de nouvelles approches pédagogiques. Cela dit, les effets de la formation à distance comportent de nombreux imprévus.

Si certains effets s'avèrent désirables, d'autres, toutefois, nous enjoignent à la prudence. L'introduction de ces nouvelles méthodes contribue à la reconfiguration des pratiques et transforme les rôles des personnels enseignant, professionnel et de soutien. Les directions d'établissement doivent, quant à elles, financer l'intégration de ces activités à même les enveloppes budgétaires existantes et assurer une offre en concertation avec les autres établissements collégiaux ou universitaires.

DES INVESTISSEMENTS REQUIS

Le mythe de l'optimisation financière en éducation portée par le numérique est loin de se matérialiser sur le terrain. L'élaboration de nouvelles formules pédagogiques et le déploiement d'une offre de cours à distance demandent du temps et nécessitent l'ajout de ressources à court, moyen et long termes.

Ces projets engendrent aussi des coûts, car les besoins en matière de soutien technique augmentent, tout comme les frais d'acquisition et de renouvellement des équipements. De plus, les dépenses liées aux infrastructures ne fléchissent pas, étant donné que la population étudiante suit fréquemment ses cours à distance à même les installations multifonctions des cégeps et des universités.

ET LA CONCURRENCE?

Dans un réseau comme celui des cégeps, la pression est forte pour aller chercher de nouveaux revenus, et la création de cours à distance constitue une possibilité intéressante. Dans un tel contexte, le déploiement non structuré de l'offre aura inévitablement pour effet de renforcer la concurrence malsaine entre les établissements. L'encadrement des nouveaux projets de formation à distance devra veiller à ne pas attiser la compétition en favorisant plutôt la coordination et la collaboration.



Photo iStock

MISER SUR L'EXPERTISE DU PERSONNEL

Les efforts consentis à l'intégration de nouvelles méthodes d'enseignement devraient s'appuyer sur la mobilisation des compétences et des savoirs détenus par les personnels. C'est par le développement des capacités locales, et non par l'emploi à la pièce de tiers privés, que nous arriverons à soutenir de manière durable l'évolution de ces activités.

La progression de la formation à distance dans nos cursus n'est pas un phénomène passager, et l'enseignement en classe, qui rassemble la majorité de l'offre actuelle, n'est pas non plus en voie de disparition. Ce qui compte, c'est de poursuivre la démocratisation de l'accès aux études supérieures, de valoriser la qualité de la relation pédagogique et d'assurer la réussite d'une population étudiante de plus en plus diversifiée.



« Pour nous, il faut d'abord protéger la relation pédagogique afin de favoriser la réussite éducative et veiller à préserver l'intégrité de la profession enseignante. »

– Lucie Piché⁴

LE CHANTIER

Animé par la volonté de rattraper ce qui était perçu comme un retard du Québec, notamment sur nos voisins ontariens, le MEES¹ annonçait en aout 2017 la création du chantier eCampus.

Cette nouvelle plateforme, destinée à rassembler et à faciliter l'accès à l'offre de cours à distance produite par les établissements québécois d'enseignement supérieur, est l'une des mesures du Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur du gouvernement.



« Un enseignement à distance de qualité requiert une collaboration étroite avec le personnel de soutien. Notre apport est crucial au succès de ces nouvelles approches. »

– Valérie Fontaine²

« Il faut miser sur l'expertise du personnel professionnel en place, l'outiller en priorité pour qu'il puisse, à son tour, former et soutenir les autres personnels. »

– Suzanne Tousignant³



« Les responsables du chantier eCampus évoquaient une démarche de coconstruction de la plateforme. Cela dit, jusqu'à maintenant, le résultat n'est pas très convaincant. »

– Stéphane Lapointe⁵



1 Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

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

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

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

5 Stéphane Lapointe est président de la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

UN TECHNICIEN COMBLÉ

Le cégep, ce n'est pas qu'un lieu d'apprentissage pour étudiants. C'est aussi un milieu de travail stimulant, entre autres, pour Mathieu Beauchamp.

Claude Girard | CONSEILLER CSQ

Depuis environ deux ans, Mathieu Beauchamp¹ occupe le poste de technicien aux bancs d'essai à l'ÉNA². « Je veille au bon fonctionnement des moteurs et de leur système d'acquisition de données. Nos installations simulent les tests faits par des techniciens de maintenance d'aéronef et se rapportant au moteur afin de valider ses performances. Nous vérifions, par le fait même, son état de navigabilité, c'est-à-dire que nous nous assurons que l'appareil peut voler de façon sécuritaire sans risquer de tomber à cause d'un bris de moteur », explique-t-il.

¹ Mathieu Beauchamp est membre du Syndicat du personnel de soutien du Collège Édouard-Montpetit.

² L'École nationale d'aérotechnique est affiliée au Cégep Édouard-Montpetit.



Photo François Beaugregard

Mathieu Beauchamp

DES DÉFIS À RELEVER

Depuis le début de sa jeune carrière au Cégep Édouard-Montpetit, Mathieu Beauchamp a eu l'occasion de réaliser des projets qui dépassaient son imagination.

Il a notamment conçu et fabriqué des pièces en utilisant l'impression 3D afin d'en remplacer d'autres qui n'étaient pas disponibles sur le marché. Il a aussi créé des capsules temporelles utilisées dans le cadre des célébrations du 50^e anniversaire du réseau collégial.

UN GRAND TERRAIN DE JEU

« Le cégep est sans aucun doute un milieu qui favorise l'épanouissement des individus, dit Mathieu Beauchamp. Il n'est pas rare d'entendre les étudiants dire que "le cégep, c'est les trois pires années de ta vie ou les dix meilleures". Dans mon cas, j'ai bien l'intention que le cégep soit les 35 meilleures années de ma vie, car, pour moi, ce n'est pas un lieu de travail, mais un terrain de jeu que j'adore. »

LA FORCE DU NOMBRE

Dans le domaine de l'assurance collective, plus il y a d'assurés dans un groupe, plus avantageux est le régime, meilleure est la tarification et plus nombreuses sont les protections offertes.

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

La CSQ a été le premier organisme à offrir à ses membres un régime collectif d'assurance auto, habitation et entreprise au Québec. C'était en 1986.

Aujourd'hui, Les protections RésAut CSQ comptent plus de 94 000 polices en vigueur. La croissance du régime, offert en partenariat avec La Personnelle¹, et le grand pouvoir de négociation de la Centrale avec l'assureur permettent aux 49 000 personnes assurées de bénéficier de nombreux avantages. D'ailleurs, le taux de renouvellement de plus de 98 %² des membres assurés témoigne de cette forte appréciation.

¹ La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Il s'agit d'une composante du Mouvement Desjardins.

² Source : statistiques internes compilées entre janvier et septembre 2018. Ce taux n'inclut pas les annulations et les résiliations en cours de terme.

DES ATOUTS MAJEURS

Les protections RésAut CSQ offrent de nombreux bénéfices aux membres de la Centrale :

- des tarifs de groupe exclusifs;
- une gamme complète de produits d'assurance auto, habitation et entreprise, comprenant des offres spécialement conçues pour les membres;
- des conseils d'agentes et agents certifiés pour le choix de protections, et un service d'indemnisation accessible, efficace et reconnu pour sa qualité;
- des programmes de prévention permettant des économies appréciables;
- des interventions de la CSQ auprès de l'assureur, au besoin.

CE RÉGIME VOUS INTÉRESSE?

Pour en savoir plus ou pour demander une soumission, deux options s'offrent à vous :

Rendez-vous sur le site csq.lapersonnelle.com.

Composez le 1 888 476-8737.

ALGORITHMES CONTRE DÉMOCRATIE?



Nellie Brière

Photos François Beauregard

Évolution rapide des technologies et nouvelles pratiques sont au cœur de la révolution numérique. Mais quels effets ont-elles sur la démocratie et la mobilisation citoyenne?

Pierre Avignon | CONSEILLER FEC-CSQ

Décrypter les nouvelles tendances dans le domaine du numérique et déterminer leurs effets sur nos comportements individuels et sur la société, c'est justement la tâche que s'est donnée Nellie Brière¹. Elle croit qu'il faut savoir « suivre la parade », car « bien des choses ont changé au cours des dernières années dans le domaine du numérique, notamment avec la migration vers les appareils mobiles ».

TRANSFORMATION DES RAPPORTS SOCIAUX

Et que dire des médias sociaux? « Avec eux, nous assistons à une “dégéolocalisation” de nos relations sociales. Au-delà de notre quartier, de notre milieu de travail ou de notre famille, nous pouvons rejoindre une “tribu” qui nous ressemble davantage », dit Nellie Brière.

« Les réseaux sociaux permettent aussi de donner une voix à des groupes marginalisés et de favoriser d'importants mouvements de mobilisation comme #MeToo ou #BlackLivesMatter », ajoute-t-elle. Acquisie elle-même à ce mode de communication, Nellie Brière a notamment été impliquée dans le lancement du Pacte pour la transition avec Dominique Champagne.



« Alors que l'information est la porte d'entrée de la mobilisation, la sélection de l'information que font "pour nous" les algorithmes peut nuire à la fois à la qualité et à la diversité de ce que nous lisons. »

DES EFFETS SUR LA DÉMOCRATIE

L'évolution du numérique apporte du positif, mais le système qui s'est mis en place n'est pas sans faille, selon Nellie Brière. « Ce que nous retrouvons sur nos écrans est déterminé par programmation, par des entreprises privées qui n'ont pas d'objectifs humanistes, mais qui cherchent plutôt à augmenter leurs profits. »

Il est important, selon elle, de connaître les effets des algorithmes pour éviter de rester dans notre « bulle ». Cette bulle, qualifiée également de « chambre à échos », provoque une absence de la pluralité des informations et des opinions qui se retrouvent sur nos fils de nouvelles.

« Alors que l'information est la porte d'entrée de la mobilisation, la sélection de l'information que font "pour nous" les algorithmes peut nuire à la fois à la qualité et à la diversité de ce que nous lisons. La crise de financement que vivent les médias, notamment les journaux locaux qui perdent leurs ressources publicitaires aux dépens des grandes entreprises du numérique, nuit à la démocratie. »

POUR LE MEILLEUR ET POUR LE PIRE

Médias, démocratie et mobilisation citoyenne forment donc ensemble une interaction avec les médias sociaux, pour le meilleur et pour le pire. Cette dynamique, tous les acteurs sociaux (syndicats, groupes populaires, partis politiques, etc.) doivent mieux la comprendre afin d'intervenir plus efficacement, autant dans la sphère virtuelle que dans des espaces d'action plus traditionnels.

¹ Nellie Brière est consultante en communications, experte du numérique et des réseaux sociaux. Elle sera la conférencière invitée du 21^e Congrès de la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ), qui aura lieu le 3 juin 2019.

UN TREMPLIN VERS L'ENGAGEMENT SYNDICAL

Le mentorat s'avère un moyen efficace d'assurer la relève syndicale. C'est du moins ce que démontre un projet novateur lancé par la CSQ.

Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

Les personnes qui occupent depuis peu des responsabilités syndicales, que ce soit à titre de délégués, de membres de comités ou autres, ne savent pas toujours à qui adresser leurs questions ni vers qui se tourner en cas de difficulté. « Le mentorat permet d'établir un canal de communication direct et d'obtenir de l'aide

ou des conseils, rapidement », explique Guy Croteau¹, qui a été mentor dans le cadre du projet pilote.

Le programme de mentorat de la CSQ, élaboré en étroite collaboration avec les chercheuses Nathalie Lafranchise et Marie-Josée Gagné², et le Service aux collectivités de l'UQAM, proposait une démarche structurée de conception de projets par les syndicats, de formation et d'accompagnement. Avec l'important soutien mis à la disposition des syndicats, une équipe solide et complémentaire a ainsi pu organiser les premiers essais en 2018.

« L'objectif de cette initiative est de favoriser le recrutement et le maintien de la relève en lui offrant du soutien, explique Line Camerlain³. Nous accordons beaucoup d'importance à la relève, car nous croyons que son engagement est un puissant carburant de notre organisation. »

UN APPUI QUI TOMBE À POINT

À titre d'ancienne mentorée, Annick Lefebvre⁴ confirme l'apport positif qu'un tel projet lui a apporté. « J'avais peu de connaissances syndicales et je voulais être à la hauteur de mes responsabilités de représentante. Savoir que quelqu'un m'épaulerait dans ma démarche m'a enlevé un gros poids des épaules. »



Guy Croteau

Photo Nicolas Aubry

« Un simple coup de fil ou même un texto peuvent suffire pour obtenir une information essentielle ou de précieux conseils, explique Annick Lefebvre. Mon mentor était très disponible et répondait à mes questions rapidement. On se rencontrait une fois par mois, mais les échanges se faisaient surtout selon les besoins et non en fonction d'un horaire préétabli. Les questions ou les difficultés peuvent surgir n'importe quand; il faut donc faire preuve de souplesse. »

UN JUMELAGE BASÉ SUR LES AFFINITÉS

« Le choix du mentor se fait sur une base volontaire, explique Guy Croteau. La personne mentorée choisit son mentor, de sorte qu'elle ne se fait pas imposer quelqu'un avec qui elle a peu d'atomes crochus. Cela favorise la création du lien de confiance. »

Annick Lefebvre avait d'ailleurs choisi Guy Croteau comme mentor, puisqu'elle le connaissait déjà. « Il m'inspirait confiance, précise-t-elle. C'est une personne respectueuse et à l'écoute. Ses remarques étaient toujours honnêtes et constructives. »

LES QUALITÉS RECHERCHÉES

Selon Annick Lefebvre, les mentors doivent faire preuve d'honnêteté, de respect, d'écoute et de disponibilité. Les personnes mentorées, quant à elles, doivent être ouvertes d'esprit, avoir le sens de l'initiative, savoir coopérer et accepter la critique constructive.

Grâce au soutien de son mentor, Annick Lefebvre a réussi à surmonter les difficultés rencontrées en cours de route. « Guy m'a transmis de nombreuses connaissances et m'a aidée à me sentir plus en confiance. Il m'a rassurée quant à mes décisions et m'a fait de bonnes suggestions. »

De son côté, Guy Croteau a également apprécié son expérience en tant que mentor. « En plus de créer de beaux contacts avec les gens, cela suscite une réflexion sur nos façons de faire



Annick Lefebvre

Photo Jonathan Samson

les choses et l'envie de nous améliorer. J'ai aussi trouvé que le mentorat favorise une belle cohésion entre les participants. »

CRÉATION D'UNE TROUSSE DE MENTORAT

Une analyse préliminaire du projet pilote révèle qu'il a été perçu de manière très positive par les participantes et participants. Compte tenu de ces résultats, la CSQ prévoit lancer une trousse de mentorat pour les syndicats au cours des prochains mois et offrir le programme à tous les affiliés. Le matériel comportera notamment des capsules vidéos permettant de mieux soutenir les milieux à distance.

« Ce projet ne m'a apporté que du positif, termine Annick Lefebvre. Je le conseille à toutes les personnes qui ont depuis peu des responsabilités syndicales! »

1 Guy Croteau est secrétaire-trésorier et responsable du volet sécurité sociale du Syndicat du personnel de l'enseignement des Hautes-Rivières (SPEHR-CSQ).

2 Nathalie Lafranchise est professeure et chercheure au Département de communication sociale et publique de l'UQAM et Marie-Josée Gagnée est coordonnatrice de recherche à l'UQAM.

3 Line Camerlain est première vice-présidente de la CSQ.

4 Annick Lefebvre est membre du Syndicat du personnel de l'enseignement des Hautes-Rivières (SPEHR-CSQ).

ASSURANCE MÉDICAMENTS

LE BRAS DE FER S'INTENSIFIE

L'assurance médicaments publique et universelle sera un enjeu important de la prochaine campagne électorale fédérale. Déjà, l'épreuve de force contre les puissants lobbys s'accroît.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

La CSQ ainsi que plusieurs autres organisations se sont rendues le 1^{er} mars dernier sur la colline du Parlement à Ottawa. Ensemble, elles ont pressé le gouvernement fédéral de mettre en place un régime d'assurance médicaments public et universel.

Le message qu'elles ont transmis au gouvernement est sans équivoque : « Ottawa ne doit pas reproduire le modèle hybride en vigueur au Québec, où la coexistence d'une multitude de régimes d'assurances privés et publics entraîne une explosion des coûts et de profondes iniquités. »

« La hausse exorbitante des coûts des médicaments menace la viabilité de l'ensemble de nos régimes d'assurances, affirme Sonia Ethier¹. Ce qui est une menace à nos protections sociales est devenu la poule aux œufs d'or de certaines industries, et cela doit absolument cesser! »

DU LOBBYING QUI ACCENTUE LA PRESSION

Devant cette mobilisation sociale, de puissants lobbys s'activent pour contrer la mise en place d'un régime public universel pancanadien. Le lobby pharmaceutique américain a même demandé que le Canada soit placé sur la « liste de surveillance prioritaire » du Bureau du représentant américain au commerce.

¹ Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

FAITES-VOUS ENTENDRE!

Que ce soit au sein de la Coalition solidarité santé, dans le cadre d'un front uni ou de la campagne La pièce manquante menée conjointement avec d'autres centrales syndicales, vous pouvez, entre autres, vous faire entendre en participant à la campagne de courriels envoyés à la ministre provinciale de la Santé et des Services sociaux, Danielle McCann (remedeauxcoupures.cssante.com), en témoignant de votre réalité sur la page Web de la CSQ (assurancemedicaments.lacsq.org/nous-joindre) ou en diffusant les appels à l'action publiés sur le site Facebook de la CSQ (facebook.com/groups/assurancemedicamentscsq).



ENSEMBLE POUR FAIRE LA DIFFÉRENCE

La solidarité est l'un des meilleurs remparts contre le sentiment d'impuissance et la seule façon de défendre le modèle public québécois de santé.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, trop de gens peinent toujours à obtenir les services auxquels ils ont droit. Le personnel est piégé dans un système de gestion qui ne cesse de le déstabiliser et de le surcharger afin de compenser les nombreux problèmes d'organisation du travail pourtant générés par le système lui-même.

« Bien que les liens entre la qualité des soins et les conditions d'exercice du personnel soient évidents, il faut constamment le rappeler aux acteurs qui, en principe, doivent veiller au bon fonctionnement de notre système de santé! », dit Claire Montour¹.

DÉNONCER POUR CHANGER

Devant la détérioration constante des conditions de travail, ses effets sur la santé du personnel et ses conséquences sur les services offerts, la FSQ-CSQ poursuit sa lutte contre la maltraitance organisationnelle², entreprise depuis longtemps.

Un rapport accablant de la protectrice du citoyen publié à l'automne 2018 donne d'ailleurs raison à la fédération et demande au ministère de la Santé et des Services sociaux de prendre des mesures immédiates pour corriger les problématiques organisationnelles, notamment celles occasionnées par la pénurie de personnel.

MISER SUR LA SOLIDARITÉ

« Défendre l'accès à des services publics de santé de qualité est un travail exigeant, mais essentiel, estime Claire Montour. Pour y arriver, il faut croire en la force de la solidarité. Notre fédération a compris l'importance de faire partie d'une centrale pour mener à bien cette lutte sociale de premier plan. »



Photo François Beaugard

Forte de l'appui des milliers de membres de la CSQ, dont ceux de l'AREQ-CSQ³, la fédération multiplie les actions pour sensibiliser l'opinion publique et interpeller les dirigeantes et dirigeants. Pensons, notamment, au dépôt de signalements de maltraitance organisationnelle, aux travaux sur les ratios et la stabilité des postes ou encore à la campagne des cœurs brisés en soutien au personnel de la santé.

« On ne peut protéger notre modèle public de santé en agissant de façon isolée. Seules la force d'une centrale, une vision globale et une action interpellant l'ensemble de la société nous permettront de préserver notre modèle public de santé, insiste Claire Montour. La FSQ-CSQ l'a compris depuis longtemps! »

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

² Situation préjudiciable causant du tort ou de la détresse, créée ou tolérée par les procédures d'une organisation, par exemple, ses stratégies de gestion des ressources humaines.

³ Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

L'ÉCOLE COMME TERRITOIRE DE PAIX

Après un conflit armé qui a duré près de 60 ans, la Colombie se rebâtit et rebâtit ses écoles.

Luc Allaire | CONSEILLER CSQ



Photo Luc Allaire

1 CoDev (CoDevelopment Canada) est un organisme sans but lucratif travaillant pour le changement social en Amérique latine et pour l'éducation internationale dans les Amériques.

2 Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (Fédération colombienne des travailleurs de l'éducation).

Le personnel de l'éducation et les élèves ont beaucoup souffert de ce conflit armé. Plus de 1000 enseignantes et enseignants ont été tués durant les six décennies qu'ont duré les violences. Et c'est sans compter les disparitions et les menaces qui ont pesé sur un grand nombre d'entre eux.

Durant cette période, le gouvernement colombien n'hésitait pas à utiliser ce conflit pour réduire les droits démocratiques des personnes syndiquées.

SOUTENIR LES CAMARADES COLOMBIENS

Dans l'espoir d'un retour vers la paix et pour montrer sa solidarité envers le personnel enseignant colombien, la CSQ a joint l'organisme CoDev¹ en 2013. L'objectif : contribuer au programme Écoles Territoires de paix, une initiative de FECODE². Aux côtés de cette fédération et de ses syndicats, la CSQ a dénoncé la criminalisation et la répression des luttes démocratiques.

De 2014 à 2016, un premier projet a permis de développer la méthodologie du programme et les ressources pour promouvoir la culture de paix dans les régions colombiennes qui avaient subi des conflits. Des projets pilotes ont été établis dans six régions du pays.

UN LONG PROCESSUS

Pour faire de leurs écoles des lieux de paix, les membres de la FECODE travaillent à transformer le sens de l'éducation. Ce changement se met en place de manière démocratique par la formation de cercles pédagogiques, dont les pratiques s'inspirent de la culture du travail en équipe. Personnel enseignant, parents et enfants travaillent ensemble à définir l'avenir des écoles en tant que territoires de paix.

Depuis 2017, et jusqu'en 2020, la CSQ contribue à un deuxième projet qui vise à développer des cercles de pédagogie de la paix dans les 32 provinces du pays, principalement dans les anciennes zones de conflit de chaque province colombienne.

Ces cercles constituent aujourd'hui une nouvelle forme dynamique de lutte pédagogique. C'est une nouvelle façon de démocratiser l'éducation.

Une offre sur mesure pour les membres de la CSQ



Du 1^{er} mai au 1^{er} novembre 2019

Profitez de l'assistance routière de La Personnelle

Adhérez au forfait transactionnel **Le Profitable Desjardins** pour les membres de la CSQ^{1,2}

- › Transactions illimitées
- › 10 transactions dans un guichet autre que Desjardins
- › 7,95\$/mois (courant: 13,95\$)

Profitez du forfait transactionnel dès maintenant
1 844 778-1795, poste 67

Économie annuelle:
72\$



Déterminez une police d'assurance auto de **La Personnelle** dans le régime de la CSQ

Pas encore détenteur? **Demandez une soumission**
1 888 476-8737
csq.lapersonnelle.com



Bénéficiez de l'assistance routière de **La Personnelle**^{3,4}

1 an gratuit
Valeur de
82\$

Restez à l'affût pour connaître d'autres offres et avantages exclusifs aux membres de la CSQ!

lacsq.org/desjardins



Assureur choisi par la CSQ



La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer. 1. Gratuit si vous maintenez à votre compte un solde minimal mensuel de 4 000 \$. Bénéficiez d'un tarif préférentiel à 7,95 \$ par mois sur le forfait Le Profitable de Desjardins pour les membres de la CSQ et réalisez une économie de 6 \$ sur le tarif en vigueur. 2. Pour profiter du forfait transactionnel Le Profitable Desjardins pour les membres de la CSQ, vous devez vous inscrire au dépôt direct de votre salaire à la caisse où le programme est détenu, si ce n'est pas déjà le cas. 3. L'assistance routière La Personnelle est offerte gratuitement aux détenteurs du forfait Le Profitable Desjardins pour les membres de la CSQ et d'une assurance auto La Personnelle dans le régime de la CSQ, entre le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre 2019. L'assurance auto de La Personnelle dans le régime de la CSQ doit être effective au plus tard le 1^{er} janvier 2020. 4. Si vous détenez le forfait transactionnel Le Profitable Desjardins pour les membres de la CSQ et une police auto de La Personnelle dans le régime de la CSQ, vous êtes automatiquement admissible à l'assistance routière de La Personnelle pendant un an. Une confirmation vous sera envoyée dans les prochaines semaines. Si vous voulez profiter de votre assistance routière dès maintenant, appelez au 514 875-0689 ou au 1 844 287-1680.

UN FOSSÉ DE PLUS EN PLUS GRAND

La fortune des milliardaires a augmenté de 12 % chaque jour l'an dernier. En même temps, la moitié la plus pauvre de l'humanité perdait 11 % de sa richesse. Pourquoi le fossé continue-t-il de se creuser?

Josée Gaulin

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS
OXFAM-QUÉBEC

La moitié la plus pauvre de l'humanité, c'est 3,8 milliards de personnes. Autant de gens qui ont vu leur richesse diminuer de 500 millions de dollars quotidiennement en 2018.

Selon un récent rapport d'Oxfam, « les gouvernements exacerbent les inégalités, d'un côté en sous-finançant les services publics, tels que la santé et l'éducation, et de l'autre en sous-imposant les grandes entreprises et les individus fortunés et en renonçant à combattre efficacement le recours aux paradis fiscaux¹ ».



Photo iStock

AU QUÉBEC AUSSI

Les inégalités sont partout, même dans la province, selon Oxfam-Québec. À titre d'exemple, l'organisme rappelle les propos de la présidente-directrice générale adjointe du CIUSSS² de l'Est-de-l'Île-de-Montréal, qui mentionnait, en 2016, que l'espérance de vie des personnes qui résident dans certains quartiers de Montréal pouvait être jusqu'à neuf ans moins longue que celle des citoyennes et citoyens de l'ouest de l'île.

« Chaque Québécois devrait pouvoir accéder à la même qualité d'éducation et aspirer à une carrière à la hauteur de ses attentes, tout en ayant des conditions de vie dignes, quels que soient la taille de son compte en banque ou son lieu de résidence », affirme Denise Byrnes³.

FEMMES ET FILLES D'ABORD

Lorsque les services publics sont négligés, ce sont les femmes et les jeunes filles qui en souffrent le plus. Par exemple, les femmes consacrent davantage d'heures de travail non rémunéré à s'occuper de parents malades lorsque le système de santé est défaillant. Dans certains pays, ce sont également les filles qui sont les premières déscolarisées quand l'argent manque pour payer l'école.

« Les gouvernements doivent mettre en œuvre des changements réels, affirme Winnie Byanyima⁴. Ils doivent veiller à ce que les individus fortunés et les grandes entreprises paient leur juste part d'impôt et investir cet argent dans des services de santé et d'éducation gratuits qui répondent aux besoins de tous, y compris des femmes et des filles. »

1 OXFAM-QUÉBEC (2019). *Le fossé se creuse entre riches et pauvres : le rapport d'Oxfam sur les inégalités dans le monde* (21 janvier).

2 Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux.

3 Denise Byrnes est directrice générale d'Oxfam-Québec.

4 Winnie Byanyima est directrice générale d'Oxfam international.

MIEUX COMPRENDRE L'AUTISME

Un enfant sur 66 âgé de 5 à 17 ans a été diagnostiqué du trouble du spectre de l'autisme (TSA) en 2018 au Canada. Afin d'outiller les jeunes, les parents et les éducatrices et éducateurs pour mieux interagir avec les enfants présentant un TSA, la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais a lancé en avril dernier un guide pédagogique et trois capsules éducatives mettant en vedette une marionnette autiste.

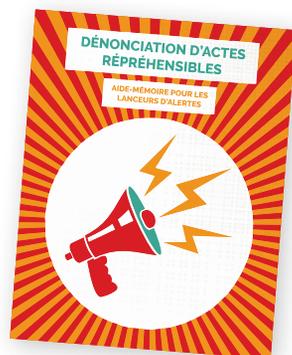


« La CSQ s'associe à ce projet, notamment parce qu'il repose sur une approche à la fois positive et préventive, affirme Line Camerlain¹. Cette initiative contribuera à créer des environnements permettant aux enfants de se développer en toute confiance ainsi qu'à favoriser l'égalité des chances, la compréhension et l'acceptation face à la différence. »

Les capsules vidéos et le guide sont disponibles gratuitement sur le site de la Fondation : fondationjasminroy.com.

AIDE-MÉMOIRE POUR LES LANCEURS D'ALERTE

Vous êtes témoin d'un système de pots-de-vin? Une décision de votre employeur met en jeu de façon importante la sécurité de vos élèves ou de vos patients? Si vous hésitez à révéler ces informations, notamment par peur de représailles, sachez que vous avez des recours. La CSQ a préparé un outil pour expliquer les balises de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* afin d'accompagner les lanceurs d'alerte dans la dénonciation d'un acte répréhensible qui peut affecter la sécurité du public.



CONSULTEZ-LE :
lacsq.org > Dossiers > Lanceurs d'alerte

¹Line Camerlain est première vice-présidente de la CSQ.
²Martin Malo est orthopédagogue à la Commission scolaire des Samares et membre du Syndicat de l'enseignement de Lanaudière.

Réalisation personnelle

Il arrive parfois que des membres de la CSQ s'expriment par l'écriture. C'est le cas de Martin Malo², qui a fait paraître un essai intitulé *Le livre noir des élites québécoises : 12 stratégies pour contrôler le peuple*. Un ouvrage écrit dans la foulée de la commission Charbonneau (Éditions de l'Apothéose).



AU TRAVAIL!

Votre travail est exigeant? Une chose est certaine, il n'est pas « demandant »!

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

En effet, aucun travail n'est *demandant*. Ce faux ami découle du verbe anglais *to demand* qui signifie « exiger ». Par contre, il est fort possible qu'une profession, un métier soient **exigeants**, mais aussi **éprouvants, difficiles, contraignants, oppressants, accaparants, astreignants, pénibles**.

On est appelé à *tenir le fort*, à *garder le fort* régulièrement dans le cadre de nos fonctions? Ce peut être une source de stress et d'anglicisme! Il s'agit d'une construction calquée sur l'anglais *to hold the fort*, que l'on peut rendre avec plus de précision dans notre belle langue : **assurer la permanence, monter la garde, s'occuper de tout, poursuivre son travail, continuer sans relâche, tenir le coup**. Au moins aura-t-on l'espoir d'être bien compris.

Adopter un *profil bas* serait-ce l'attitude à prendre? Ce ne serait ni le plus beau profil ni la plus belle expression. Cette expression est un calque de structure de *to keep a low profile*. Alors, faudrait-il **se montrer discret, se faire oublier, adopter une attitude réservée, modérée**? Voilà matière à bien formuler une question.

Chose certaine, lorsqu'on sent qu'on *n'est pas sorti du bois*, on peut le dire. On ne nous suggère plus de remplacer cette expression par *on n'est pas sorti de l'auberge*. Selon l'Office québécois de la langue française, les deux sont de langue familière et donc équivalentes. Pour manifester son accablement de façon plus neutre : **ne pas être tiré d'affaire, ne pas être au bout de ses peines, ne pas voir la lumière au bout du tunnel**. Mais, bonne nouvelle, l'expression *être sorti du bois*, quoique moins fréquente, existe aussi.



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



Assureur choisi par la CSQ





REER+

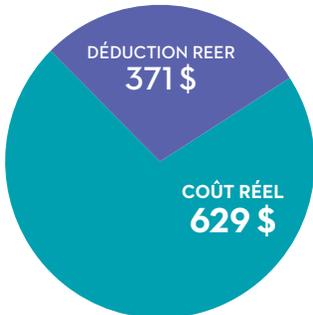
l'épargne positive

Un REER+ profitable qu'un REER ordinaire

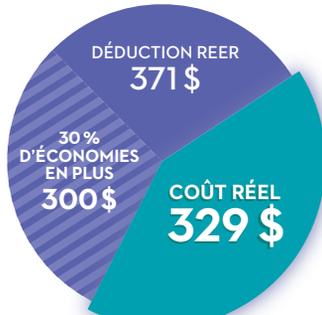
Un REER permet d'épargner en reportant à plus tard l'impôt à payer sur le montant que vous économisez. Ce que le REER+ fait de plus qu'un REER ordinaire, c'est qu'il vous fait économiser 30 % plus d'impôt. En économisant plus d'impôt, vous épargnez encore plus vite. Et ces économies d'impôt supplémentaires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

Pour un REER de 1000 \$

➤ 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 1 000 \$ 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)

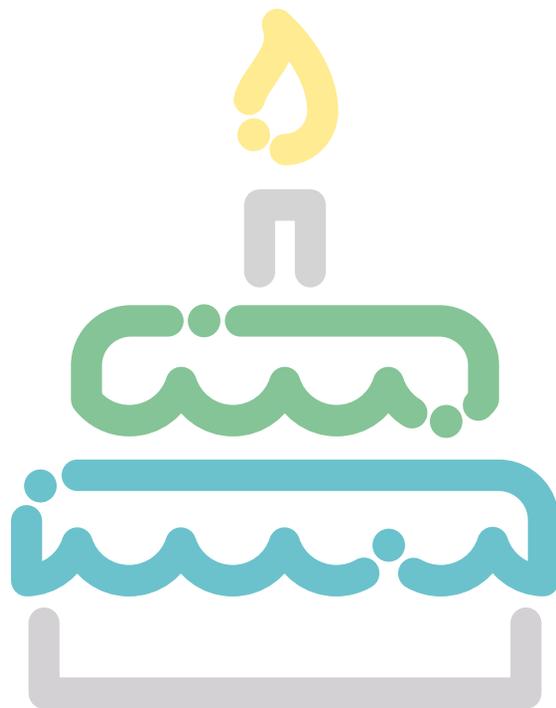


➤ Visitez notre site **fondsftq.com**



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

¹ Exemple basé sur l'année d'imposition 2019, pour une personne ayant un revenu annuel imposable de 60 000 \$, à un taux d'imposition marginal de 37,1 %, 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.



**SSQ Assurance fête ses 75 ans.
Merci de faire partie
de notre histoire!**