

CSQ

LE MAGAZINE

INJUSTICE AU TRAVAIL

QUAND LA DÉMOTIVATION,
LE STRESS ET LES TENSIONS
SE RENCONTRENT

Équité salariale :
les écarts persistent

.....

Pénurie en éducation :
où sont les solutions?

.....

Le devoir de loyauté à l'ère
des réseaux sociaux



**Centrale des syndicats
du Québec**

Automne 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
du Québec**



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 entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020. Les modalités entourant le versement de la ristourne seront déterminées en fonction de la date d'entrée en vigueur de la police d'assurance auto ou habitation. La ristourne sera envoyée par la poste, sous forme de chèque, pour chaque police d'assurance auto ou habitation admissible, en avril, juin, octobre 2020 ou février 2021, dépendamment de la date d'entrée en vigueur de la police.

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.

CSQ
LE MAGAZINE

TOUR D'HORIZON



Photo François Beauregard

UNE QUESTION DE JUSTICE ET D'ÉQUITÉ

Qui ne s'est pas un jour senti lésé dans ses droits, dans ses valeurs? À un moment ou à un autre, on a toutes et tous déjà eu le sentiment de vivre une situation qui n'était pas juste ni équitable. Ce thème est au cœur même de cette édition de CSQ Le Magazine.

Avoir le sentiment que l'injustice s'est immiscée dans son milieu de travail peut engendrer des conséquences, comme une perte de motivation et la diminution de la volonté de rester au sein de l'entreprise. Pire, un milieu injuste crée de l'incertitude, génère du stress et des tensions pouvant mener à la détresse psychologique.

Et qu'arrive-t-il quand c'est le salaire qui est inéquitable? Malgré de belles avancées et plusieurs modifications, la Loi sur l'équité salariale n'a malheureusement pas réussi à éliminer l'écart entre les hommes et les femmes, et ce, même 23 ans après son adoption. Une réforme substantielle de cette loi n'est pas trop demander.

D'AUTRES ENJEUX IMPORTANTS

Dans cette édition, notre magazine aborde d'autres enjeux qui sont au cœur des préoccupations de la CSQ, comme le manque de main-d'œuvre dans le réseau scolaire et les pistes pour atténuer la crise, le devoir de loyauté à l'ère des réseaux sociaux et le nouveau mode de financement axé sur le patient imposé à des centaines d'établissements de santé.

Encore une fois, nos collaboratrices et collaborateurs sont allés à la rencontre de nos membres, des gens d'exception qui ont à cœur leur travail. Technicienne en travail social, psychologue, technicien en informatique, agente de soutien administratif... ils nous parlent avec passion de ce qui les anime au quotidien.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF
MAGAZINE@LACSQ.ORG

SOMMAIRE

EN COUVERTURE

Quand l'injustice règne

L'équité en milieu de travail est une valeur importante.
Qu'arrive-t-il lorsque l'injustice s'imisce dans l'organisation?

6 Une taxe silencieuse imposée aux femmes

L'écart salarial entre les hommes et les femmes, une chose du passé? Malheureusement, non. Malgré des avancées bien réelles, des iniquités persistent.

12 Pénurie de personnel : où sont les solutions?

Différents éléments expliquent le manque de main-d'œuvre dans le secteur de l'éducation. Tour d'horizon des mesures qui pourraient atténuer la crise.

24 Loyauté 2.0

S'exprimer sur les réseaux sociaux peut avoir de fâcheuses conséquences. Entre liberté d'expression et devoir de loyauté, jusqu'où peut-on aller?

26 Pour l'amour des tout-petits

Au Québec, faisons-nous tout ce que nous pouvons pour favoriser le développement de nos enfants? Entrevue avec le Dr Jean-François Chicoine.

30 Télé-Québec : une mission à protéger

Plusieurs régions et plusieurs localités n'ont plus accès à des nouvelles qui les concernent. Le gouvernement doit agir.



32 Le début d'un vaste chantier

Inondations, vagues de chaleur, froids extrêmes... Les changements climatiques ont des conséquences importantes sur la santé et la sécurité au travail de la population.

5 Entre nous **15** Réseau scolaire **19** Enseignement supérieur **21** Syndicalisme
27 International **29** Santé **34** Le mot juste

CSQ Le Magazine Volume 40, numéro 1 Publication de la Centrale des syndicats du Québec, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, Tél. : 514 356-8888, Téléc. : 514 356-9999 Courriel : magazine@lacsq.org / Directrice des communications Catherine Gauthier / Rédactrice en chef Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon / Publicité Audrey Parenteau / Photographies Clément Allard, François Beauregard, Julien Choquette, Stéphane Lemire, Pascal Rameux, Pascal Rathé, Shutterstock / Retouches photo Yves Vaillancourt / Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 2561-2727 / magazine.lacsq.org / Abonnement Service des communications, 514 356-8888 giroix.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



Rejoignez-nous sur Facebook!
facebook.com/lacsq



L'ÉQUITÉ SALARIALE N'EST PAS UN CAPRICE

Près de 25 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, l'écart salarial horaire moyen demeure au-dessus des 10 %. À ce rythme, devra-t-on attendre encore 40 ans avant que l'équité soit enfin devenue réalité?

En matière de rémunération, tant au Québec et au Canada qu'ailleurs dans le monde, les femmes font encore l'objet d'une discrimination systémique fondée sur le sexe, et ce, malgré d'importantes avancées obtenues grâce à la mobilisation.

Avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale en 1996, les femmes québécoises étaient nettement désavantagées par rapport aux hommes. L'écart salarial horaire moyen était de 15,8 %. Plus de deux décennies plus tard, l'écart demeure important.

Lorsque l'on regarde de près les données contenues dans le récent rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, on constate que la première évaluation du maintien, celle qui compte, n'a été complétée en moyenne qu'à hauteur de 69,2 %.

La dernière modification législative, apportée en avril 2019 par le biais de la loi n°10, devait apporter les correctifs jugés essentiels. Or elle n'a pas eu l'heur de régler les problèmes de fond. Les préjudices demeurent, et cette loi doit être contestée à nouveau. Celles qui ont porté plainte en 2010 et en 2015 ne pourront recevoir la pleine correction de l'équité salariale et devront encore attendre pour récupérer les sommes qui leur sont dues. Une situation aussi choquante qu'injuste.

L'histoire a prouvé que nous pouvions faire bouger les choses lorsque nous agissons de concert. Voilà pourquoi nous entreprenons une série d'actions pour inciter le gouvernement à modifier à nouveau la Loi et ainsi corriger une fois pour toutes la discrimination et les injustices qui persistent.

Qu'on se le dise : l'équité salariale n'est pas un caprice. C'est un droit qui découle de la Loi.

Solidarité!

Sonia Ethier
Sonia Ethier | PRÉSIDENTE

UNE TAXE SILENCIEUSE IMPOSÉE AUX FEMMES

L'écart salarial entre les femmes et les hommes, chose du passé? Malheureusement, non. Malgré des avancées bien réelles, des iniquités persistent. Regard sur un dossier qui tarde à trouver un dénouement heureux, avec en toile de fond une nouvelle loi controversée.

Marie-Claude Ethier
COLLABORATION



Malgré une diminution de l'écart salarial entre 1997 et 2018, les hommes gagnent toujours 10,2 %¹ de plus que les femmes. C'est dire que les femmes voient leur salaire horaire retranché de 2,96 \$ comparativement à leurs homologues masculins. D'aucuns n'hésiteraient pas à qualifier cette disparité de « taxe silencieuse » imposée sur le revenu des femmes.

« Dans une société comme la nôtre, où l'équité constitue une valeur fondamentale, ces disparités n'ont plus de sens. Pourtant, la Loi sur l'équité salariale, adoptée en 1996, a fait du principe de l'équité un droit collectif inaliénable² », plaide Sonia Ethier³.

DES ÉCARTS QUI PERSISTENT

Le législateur québécois a affirmé sa volonté d'éliminer la discrimination salariale systémique envers les femmes. Néanmoins, plusieurs études récentes démontrent que des écarts salariaux considérables persistent entre les femmes et les hommes au Québec.

« Peu importe la variable selon laquelle on étudie la progression des taux horaires, l'écart demeure presque toujours au désavantage des femmes. Plus particulièrement, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, présent dès l'entrée sur le marché du travail, augmente en fonction de l'âge des personnes salariées [...] L'écart salarial entre les hommes et les femmes est présent dans tous les secteurs d'activité et dans les entreprises de toute taille », indique le Rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale⁵. L'écart dû à la discrimination systémique fondée sur le sexe varierait entre 30 et 40 %.

LES EFFETS POSITIFS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Malgré ces écarts persistants, la Loi a bel et bien eu des effets positifs directs, notamment dans les secteurs public et parapublic.

En 2006, le personnel du secteur parapublic a obtenu un rattrapage salarial de 630 millions de dollars au terme des travaux du comité paritaire d'équité salariale, des travaux auxquelles la CSQ a activement pris part. L'ajustement touchait environ 140 catégories d'emploi et représentait un ajustement moyen de 6,30 %.

Toujours dans les secteurs public et parapublic, près de 326 000 personnes ont reçu des ajustements salariaux de l'ordre de 2,94 % à 13,65 %. Deux autres programmes majeurs d'équité salariale dans ces deux secteurs ont permis d'apporter des correctifs de 4,16 % et de 6,49 % à plus de 450 000 personnes salariées au terme des exercices initiaux d'équité salariale, selon la CNESST⁴.

L'ÉQUITÉ SALARIALE EN BREF

L'équité salariale correspond au droit fondamental d'obtenir un salaire égal pour un travail équivalent. La Loi sur l'équité salariale vise à corriger et à éviter les écarts de rémunération discriminatoire envers les catégories d'emploi à prédominance féminine.

Les entreprises de 10 employés et plus des secteurs public et privé doivent se conformer à la Loi. La CNESST est responsable de son application.

Les trois principales obligations des employeurs :

1. Effectuer un exercice initial d'équité salariale
2. Évaluer son maintien tous les cinq ans
3. Afficher les résultats de l'exercice et produire une déclaration pour en rendre compte

1 STATISTIQUE CANADA (2018). *Enquête sur la population active*, 2018. Écart salarial calculé sur le taux de salaire horaire moyen des hommes et des femmes.

2 MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *La Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale : rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* (mai), 120 p.

3 Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

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

5 MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *La Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale : rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* (mai), 120 p.

RÉVISION DE LA LOI EN 2009

Jusqu'en 2009, la Loi stipulait que les employeurs devaient maintenir l'équité salariale en continu et apporter les ajustements correspondants, sans pour autant en préciser les modalités. Afin de mieux structurer le processus, le gouvernement décide alors de transformer l'obligation du maintien en continu en maintien périodique (tous les cinq ans). Toutefois, il ne prévoit pas un effet rétroactif sur le salaire à la date du changement.

Plusieurs associations syndicales jugent ces modifications inconstitutionnelles et portent la cause devant les tribunaux. Presque 10 ans plus tard, en mai 2018, la Cour suprême du Canada leur donne raison, affirmant que ces mesures créent un régime discriminatoire envers les femmes. Elle oblige le législateur québécois à s'assurer :

- ✓ que les ajustements salariaux sont rétroactifs à la date du changement, en fonction de la périodicité de cinq ans;
- ✓ que l'affichage des résultats (de l'évolution périodique du changement) contient davantage de renseignements afin de permettre au personnel de comprendre la démarche de l'employeur et, le cas échéant, de contester efficacement ses décisions.

NOUVELLE RÉVISION, NOUVELLE DÉCEPTION

Le 10 avril 2019, l'Assemblée nationale a sanctionné la loi n° 4 modifiant la Loi sur l'équité salariale afin de se conformer au jugement de la Cour suprême. « Malheureusement, les nouvelles dispositions ne règlent pas les problèmes et constituent même un recul. En effet, elles ne permettent pas aux femmes d'obtenir des ajustements salariaux complets, de participer réellement à la réalisation de l'équité ou de son maintien. Puis, les modifications enlèvent aux associations accréditées minoritaires le droit et le devoir de représenter leurs membres ayant déposé une plainte », explique Sonia Ethier.

DE RETOUR DEVANT LES TRIBUNAUX

La CSQ compte tenter un recours judiciaire pour faire déclarer inconstitutionnelles des modifications contenues dans la loi n° 4. Sa présidente souhaite vivement que cette loi fasse l'objet d'une réforme substantielle, et ce, dès la prochaine session parlementaire.

« On ne peut pas attendre encore 40 ans avant que l'équité devienne réalité. Il est urgent de passer à l'action pour que les choses changent pour de bon », conclut la leader syndicale.

NAISSANCE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dès 1975, le Québec reconnaît le principe du salaire égal pour un travail équivalent en l'enchâssant dans la Charte des droits et libertés de la personne. Le mécanisme de plaintes prévu dans la Charte se révèle cependant inadéquat et limite l'accès aux recours.

Devant ce constat, des groupes de femmes, des organisations syndicales (dont la CSQ) et des organismes gouvernementaux se mobilisent pour former, en 1989, la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale. Cette coalition revendique l'adoption d'une loi pour corriger la discrimination salariale systémique envers les femmes.

En 1995, un événement portera à l'avant-scène les revendications des femmes en la matière, soit la marche Du pain et des roses. Chapeautée par la Fédération des femmes du Québec, la marche rassemble 800 participantes et jouit d'une forte couverture médiatique. Le regroupement milite lui aussi pour l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.

Cette mobilisation remarquable portera ses fruits, puisqu'en 1996, l'Assemblée nationale adoptera à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale.



Photo Archives CSQ

En 1995, la marche Du pain et des roses rassemble 800 participantes qui militent notamment pour l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.



QUAND L'INJUSTICE RÈGNE

L'équité en milieu de travail est une valeur importante.
Lorsque l'injustice s'immisce dans cet environnement,
cela engendre du stress, des tensions et une baisse d'implication.
Comment éviter une telle situation?

Pierre Lefebvre | COLLABORATION

Votre supérieur manque de considération et n'a pas beaucoup de respect à votre égard. Il ne prend jamais en compte votre opinion et il distribue avantages et récompenses aux collègues qui ne sont pas les plus méritants. Vous avez le sentiment que l'injustice règne au travail...

Parmi les membres de la CSQ, une personne sur deux dit éprouver un tel sentiment¹. Malgré un contexte de travail régi par des conventions collectives de plus en plus complexes, cette proportion élevée est pour le moins troublante.

UNE QUESTION DE PERCEPTION

La notion de justice organisationnelle est liée à la perception que les travailleuses et travailleurs se font de trois éléments :

- ✓ **La répartition des ressources et des avantages.** Vous avez l'impression, par exemple, qu'au sein de votre organisation, les compétences, les efforts et le rendement ne sont pas récompensés de façon équitable.
- ✓ **Les processus décisionnels.** Vous avez le sentiment qu'on ne vous écoute pas et que votre opinion ne compte pas. Les choix ne sont pas toujours neutres, éthiques et conformes aux valeurs de l'organisation.
- ✓ **Les interactions personnelles et la qualité des communications.** Vous n'avez pas le sentiment qu'on vous traite avec respect. Il ne vous est pas permis de connaître les éléments qui ont contribué aux prises de décision, et l'information ne circule pas de manière transparente.

Ces dimensions sont interreliées et s'influencent mutuellement. « Les individus forment leur perception de la justice soit en comparant leur contribution à leur rétribution, soit en évaluant les procédures qui ont conduit à l'attribution des résultats ou encore en évaluant la qualité des traitements interpersonnels », notent les auteurs d'un article paru sur le sujet².



Photo François Beauregard

« Au-delà des rapports entre un individu et son employeur, il faut aussi prendre en compte les rapports sociaux entre les différents collectifs de travail d'une entreprise », précise Stéphane Moulin³.

ÉGALITÉ ET AUTONOMIE

L'idée de justice en milieu de travail renvoie aussi aux principes d'égalité et d'autonomie⁴. « L'égalité, c'est le sentiment d'être traité avec dignité, de ne pas être discriminé, mais aussi d'avoir des normes du travail respectées. Quant à l'autonomie, c'est la capacité de se plaire ou de s'épanouir au travail. Ce sont là deux autres dimensions des perceptions de l'injustice », ajoute-t-il.

1 SOARES, Angelo (2017). *Des blessures qui n'arrivent pas à cicatriser, santé mentale chez les membres de la Centrale des syndicats du Québec*. Rapport présenté à la Centrale des syndicats du Québec (mars), 81 p.

2 FRIMOUSSE, S., J.-M. PERETTI et A. SWALHI (2008). « La diversité des formes de performance au travail : le rôle de la justice organisationnelle », *Management & Avenir*, vol. 18, n° 4, p. 117 à 132.

3 Stéphane Moulin est professeur agrégé au Département de sociologie de l'Université de Montréal. Il a publié en 2016 *Inégalités : mode d'emploi : l'injustice au travail au Canada* aux Presses de l'Université de Montréal.

4 DUBET, F., et autres (2006). *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 504 p.

VERS L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL?

La perception que vous avez de la justice au sein de votre organisation peut jouer sur votre motivation au travail, car elle est aussi reliée au respect auquel vous croyez avoir droit.

Une situation d'injustice peut être ressentie comme une atteinte à la dignité. Lorsqu'elle relève des rapports interpersonnels, c'est le soutien social, reconnu comme facteur de protection, qui risque d'être mis à mal.

Dans le même sens, une différence entre vos attentes et la réalité de l'organisation du travail ou encore un déséquilibre entre vos efforts et les récompenses reçues (notamment sous forme de salaire ou de reconnaissance) peuvent susciter un sentiment d'injustice.

« Le déséquilibre peut aussi être associé au genre, à l'âge, à la localisation géographique. Lorsque l'encouragement est lié à l'un de ces éléments, le favoritisme n'est pas loin », dit Matthew Gapmann⁵.

« Un milieu inéquitable diminue l'implication, l'effort et la volonté de demeurer au sein de l'entreprise. Cela crée de l'incertitude, ce qui génère du stress et des tensions pouvant mener à la détresse psychologique et aux troubles cardiovasculaires et musculosquelettiques », affirme Luc Bouchard⁵.

DES PISTES

L'action collective déployée dans les milieux de travail doit amener les gestionnaires à se pencher sur la manière dont les procédures sont mises en place et appliquées dans l'organisation. Les gestionnaires doivent faire preuve de transparence dans les modes et les politiques de gestion ainsi que dans les procédures.

En outre, les démarches d'implantation des procédures et, surtout, les raisons qui les sous-tendent devraient être communiquées aux travailleuses et travailleurs afin que ceux-ci puissent juger, entre autres, de leur impartialité et de leur cohérence.

Finalement, il est important de vous questionner sur vos propres pratiques : lors de la répartition des tâches, des ressources, des horaires de travail, par exemple, prenez-vous en compte les besoins et les réalités des autres? Agissez-vous équitablement?

⁵ Matthew Gapmann et Luc Bouchard sont conseillers en santé et sécurité du travail à la CSQ.



PÉNURIE DE PERSONNEL OÙ SONT LES SOLUTIONS?

Si, dans certains secteurs, la pénurie de main-d'œuvre est causée par le bas taux de chômage et le vieillissement de la population, en éducation, c'est la dégradation des conditions d'exercice qui est pointée du doigt.

Sylvie Lemieux | CONSEILLÈRE FSE-CSQ



Photo Shutterstock

La pénurie de main-d'œuvre dans les écoles du Québec fait couler beaucoup d'encre depuis la dernière rentrée scolaire. Tant les enseignantes et enseignants que le personnel professionnel et de soutien manquent à l'appel. De leur côté, les commissions scolaires se plaignent du casse-tête des rondes d'appels pour pourvoir les postes affichés. Comment améliorer la situation?

PLUSIEURS FACTEURS EN CAUSE

Différents éléments expliquent la pénurie de personnel dans le secteur de l'éducation. Dans un contexte où une augmentation de 65 000 élèves est prévue d'ici 5 ans et où quelque 200 000 élèves ayant un plan d'intervention nécessitent des suivis professionnels et un encadrement particulier, le déficit d'effectifs est criant.

« À l'heure actuelle, nos professionnels sont trop peu nombreux. Ils ont à peine le temps d'évaluer les élèves et rarement le temps d'offrir un suivi ou des interventions appropriées. Les jeunes en difficulté se retrouvent sur des listes d'attente qui s'allongent. Dépister ou diagnostiquer sans intervenir, ça n'apporte strictement rien à l'élève », affirme Jacques Landry¹.

La relève en éducation fait également défaut. Le nombre de personnes diplômées stagne autour de 1 400 par année, alors que près de 3 000 étudiantes et étudiants manquent à l'appel dans les facultés d'éducation. Sans compter que plus de 20 % des enseignantes et enseignants décrochent au cours de leurs 5 premières années sur le marché du travail.

Finalement, les arrêts de travail pour des raisons de santé physique ou mentale augmentent chez tous les professionnels, tout comme le nombre de départs à la retraite.

¹ Jacques Landry est président de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ).

LA SOURCE DU PROBLÈME

Les établissements scolaires québécois peinent à attirer et à retenir le personnel, notamment parce que les conditions de travail sont difficiles et complexes. Le personnel est souvent maintenu en situation de précarité.

« La surcharge de travail, les heures supplémentaires, l'augmentation des tâches imposées, le manque de soutien, les limitations des accommodements pour la conciliation famille-travail ou la retraite progressive, ce sont les conséquences du manque de main-d'œuvre, et ça pèse lourd sur les épaules des gens que nous représentons. Cette tension au travail confronte de plein fouet le professionnalisme des travailleuses et des travailleurs qui souhaitent tout faire pour offrir les meilleurs services aux élèves, souvent au prix de leur équilibre de vie et au risque de souffrir de surmenage », déplore Sonia Ethier².



Photo François Beaugregard



Photo Pascal Rathé

Josée Scalabrini

² Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

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

Selon Josée Scalabrini³, la pénurie que l'on vit actuellement est la conséquence du manque de valorisation et de la dégradation des conditions de travail du personnel enseignant, amplifiée par des compressions sur plusieurs années. « Malheureusement, les effets du manque de ressources sont ressentis par tous, y compris les élèves. Pour attirer la relève et conserver nos collègues dans les écoles, il faudra clairement donner un coup de barre pour améliorer non seulement le salaire, mais l'ensemble des conditions d'exercice des enseignantes et enseignants », dit-elle.

COMMENT ATTÉNUER LA CRISE?

La population fait la même lecture de la situation que le personnel du réseau scolaire, selon un sondage de la firme Léger, mené pour le compte de la CSQ. L'enquête met en lumière plusieurs mesures qui, selon la majorité des personnes répondantes, auraient des effets positifs susceptibles d'atténuer les problèmes de pénurie. Par exemple :

- ✓ Augmenter le nombre de postes à temps complet en éducation;
- ✓ Assurer un plus grand soutien au nouveau personnel enseignant;
- ✓ Diminuer le nombre d'élèves par classe;
- ✓ Établir un ratio élèves/enseignants/professionnels et personnel de soutien;
- ✓ Valoriser les professions en milieu scolaire;
- ✓ Alléger la tâche du personnel en éducation;
- ✓ Établir un plancher de services professionnels et de soutien aux élèves;
- ✓ Bonifier la rémunération du personnel en éducation.



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

pasdanstatete.sst.lacsq.org

RÉSEAU SCOLAIRE

« Pour le personnel de soutien, il faut une amélioration globale des conditions de travail, y compris du nombre d'heures travaillées. Au total, 15 % des gens qui travaillent dans les services directs aux élèves désirent quitter la commission scolaire au cours des deux prochaines années⁵ », prévient Éric Pronovost⁶. Les principales raisons invoquées : le nombre d'heures insuffisant, des conditions de travail peu avantageuses et un salaire insuffisant. « Si on ne finance pas correctement l'éducation, il va toujours y avoir une pénurie », ajoute-t-il.

La balle est dans le camp du gouvernement en place, qui se dirige vers un surplus de plusieurs milliards de dollars, dégagé par des compressions dans les services publics. En conférence de presse, le premier ministre Legault a d'ailleurs tenu à répéter que les surplus devaient revenir dans les poches des citoyens du Québec, et pas dans celles des « groupes de pression ».

« Le personnel de l'éducation continue de payer très cher les compressions des dernières années. Or, ces travailleuses et ces travailleurs sont d'abord et avant tout des citoyens. Ils payent des taxes et des impôts, et contribuent pleinement à la vitalité économique du Québec. On ne peut valoriser l'éducation si on ne valorise pas celles et ceux qui s'y consacrent au quotidien », conclut Sonia Ethier.



Photo François Beaugard

⁵ FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (2019). *Sondage sur la précarité du personnel de soutien scolaire dans les services directs aux élèves.*

⁶ Éric Pronovost est président de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ).

« LE MILIEU SCOLAIRE DOIT ÊTRE ATTRAYANT »

« Alors qu'un vent de décentralisation souffle sur les commissions scolaires, l'État doit investir dans les services professionnels publics et centralisés afin de préserver l'équité pour tous les élèves. »

Karine Lapierre | CONSEILLÈRE FPPE-CSQ

« Avec le gouvernement qui prévoit transformer les commissions scolaires en centres de service, nous craignons plus que jamais le recours à la sous-traitance et des disparités importantes dans les services à rendre aux élèves », affirme Jacques Landry¹.

UN TRAVAIL À RECONNAÎTRE

Le nouveau président de la FPPE-CSQ entend redoubler d'efforts au cours du prochain mandat pour que le travail des professionnelles et professionnels de l'éducation soit reconnu à sa juste valeur. Il aborde son rôle non seulement avec la détermination de défendre les conditions de travail de ses membres, mais aussi avec celle de faire reconnaître de plus en plus leur expertise, qui est essentielle à notre système public d'éducation.

« Les professionnelles et professionnels sont bien placés pour connaître les besoins en éducation, que ce soit pour les services aux élèves, les services de soutien pédagogique, les services d'appui à l'organisation ou encore les



Le président de la FPPE-CSQ, Jacques Landry (au centre), peut compter sur les membres du bureau exécutif : Sophie Massé, réélue à la vice-présidence, et Jean Martineau, qui occupe maintenant le poste de vice-président aux affaires administratives.

Photo François Beauregard

ressources matérielles. Ils devront être davantage consultés dans l'organisation des services. »

À L'APPROCHE DE LA NÉGOCIATION

Jacques Landry rappelle que le contexte est différent de celui de la dernière négociation du secteur public en 2015. « Le

gouvernement nage dans les surplus. On ouvre des postes professionnels en nombre important dans les commissions scolaires, mais on peine parfois à les combler. Il faut faire comprendre au gouvernement que le milieu scolaire doit être attrayant et compétitif pour attirer les meilleurs candidats et candidates qui travailleront auprès des élèves », conclut-il.

¹ Jacques Landry, psychoéducateur, a été élu président de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) en mai 2019.

AU CŒUR DE L'ACTION

Guider les élèves pour trouver des solutions aux problèmes qu'ils vivent comporte son lot de défis.

Martin Cayouette | CONSEILLER FPSS-CSQ

« La gestion du comportement constitue 80 % de mon travail comme technicienne en travail social en milieu scolaire. Parfois, il y a des problèmes avec des élèves qui ont consommé, de l'intimidation, des conflits, des bagarres, de l'anxiété... Il faut être à l'affût de ce qui se passe », explique Melly Rioux¹. Même si cela demande beaucoup de suivi, elle adore son travail. « Je sens que je fais une différence dans la vie des élèves. »

Pour gagner la confiance des jeunes, elle doit les rejoindre dans leur réalité : « Dans mes interventions, je suis branchée sur les intérêts des ados, je les comprends, je les écoute, mais je dois aussi faire respecter les règles de l'école. »

CINQ QUALITÉS À POSSÉDER

Tout d'abord, « il faut de l'ouverture d'esprit, c'est essentiel, de la polyvalence, car on doit être partout pour bien jouer notre rôle, et être capable de "se virer sur un dix cennes". On doit aussi être empathique, faire preuve de respect et être capable d'écoute ».

PLAN DE LUTTE CONTRE L'INTIMIDATION

Melly Rioux a conçu un protocole d'intervention en cas d'intimidation et de violence pour les écoles secondaires de Sept-Îles. Dans le cadre de ce projet, elle a travaillé avec une équipe multidisciplinaire dont elle est très fière. « Dans ce protocole, il y a des outils pour différencier le conflit de l'intimidation. Les enseignants font de la sensibilisation dans leur classe. » La technicienne en travail social a aussi formé de jeunes animatrices et animateurs, afin qu'ils donnent des ateliers dans les classes. « La prévention est faite pour les jeunes et par les jeunes! », conclut-elle fièrement.

¹ Melly Rioux est membre du Syndicat de l'enseignement de la région du Fer (SERF-CSQ).



RETOUR AUX SOURCES

Technicien en informatique, délégué syndical et directeur de secteur à l'AENQ-CSQ, Paul Washipabano porte plusieurs chapeaux avec beaucoup de fierté.

Nicole de Sève | COLLABORATION

Paul Washipabano¹ travaille à l'école Waapinichikush de Chisasibi (qui signifie « la grande rivière »), dans le Nord-du-Québec. Né d'un père cri et d'une mère non autochtone, il a grandi et étudié à Québec. C'est toutefois à Chisasibi, où il a passé plusieurs étés, qu'il s'est initié aux activités traditionnelles de chasse et de pêche.

UN TRAVAIL ACCOMPLI AVEC FIERTÉ

En 1999, une possibilité d'emploi en informatique s'est présentée aux bureaux administratifs de la Commission scolaire crie. Paul Washipabano y a alors commencé sa carrière. « Le jeune métis arrivant de Québec que j'étais a vécu un choc culturel, même si toute la parentèle paternelle Washipabano habite là. Au fil des ans, je me suis adapté, et c'est maintenant chez moi. »

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



Photo François Beaugrand

Paul Washipabano travaille aujourd'hui à l'école primaire et en parle avec fierté : « On est au 21^e siècle dans notre communauté. Nos classes sont bien équipées en technologies informatiques avec notamment des tableaux interactifs. »

ET LE SYNDICALISME?

Le technicien en informatique savait très bien ce qui l'attendait lorsqu'il a été élu délégué syndical pour la première fois, en 2012. « Ma mère a étudié en relations industrielles, alors je savais ce qu'était le syndicalisme. » Son plus grand défi : s'entendre avec la direction de l'école et bien défendre les membres.

Présent lors du congrès de l'AENQ-CSQ qui s'est tenu à Montréal au printemps 2019, Paul Washipabano mesure l'importance de ce rendez-vous syndical : « C'est un événement précieux où l'on peut prendre conscience des réalités vécues ailleurs. Ça nous donne une vue d'ensemble. J'apprécie beaucoup ce que j'y apprendrais chaque fois. »

Il a décidé de relever un nouveau défi et de poser sa candidature au poste de directeur de secteur pour le personnel de soutien de la Commission scolaire crie. « J'ai toujours hésité dans le passé mais, cette année, c'est le bon moment pour moi de m'impliquer davantage au sein de mon syndicat », dit l'heureux candidat, reconnaissant de l'appui de ses collègues.

Finis les soucis sur la route !



Grâce à l'**Assistance routière de La Personnelle**, vous pourriez obtenir **gratuitement** jusqu'à quatre appels de services routiers d'urgence parmi les suivants pour une **période de 12 mois¹** :

- ✓ Remorquage
- ✓ Treuillage (dégagement d'un véhicule enlisé et non endommagé)
- ✓ Dépannage pour une crevaison
- ✓ Survoltage de la batterie
- ✓ Dépannage pour les clés
- ✓ Livraison de carburant

Offre 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*.

Visitez lacsq.org/desjardins pour les détails.



Assureur choisi par la **CSQ**



La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer. L'Assistance routière de La Personnelle est administrée par Assistel inc.

* Ce programme est offert 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 prendre effet au plus tard le 1^{er} janvier 2020. 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.

1. Le programme d'assistance routière La Personnelle assume les coûts jusqu'à un maximum de quatre (4) appels de services routiers d'urgence par année d'admissibilité.

COUP DE FOUDRE PROFESSIONNEL

Tomber en amour au cégep, c'est fréquent. Ça arrive quand on y étudie, mais quand on y travaille aussi!

Félix Cauchy-Charest | CONSEILLER CSQ

Nathalie Lussier¹ est tombée amoureuse de son environnement de travail dès qu'elle y a mis les pieds il y a presque 10 ans. « J'ai eu un vrai coup de foudre », se rappelle-t-elle. Agente de soutien administratif au Cégep de Granby, elle a commencé sa carrière à la bibliothèque. « J'avais un contact direct avec les étudiantes et étudiants, le personnel enseignant, les clients externes et tous les autres membres du personnel », explique-t-elle.

DES TÂCHES DIVERSIFIÉES ET INTÉRESSANTES

Dans une ambiance décontractée et avec le souci d'aider tout le monde, Nathalie Lussier a vu ses deux premières années de travail passer à la vitesse de l'éclair.

« Il y a sept ans, j'ai postulé à mon emploi actuel en finance, un domaine qui m'était familier. Eh oui, mon quotidien est composé de factures, de frais de déplacement, de demandes de remboursement à traiter, et j'en passe! Je produis aussi diverses factures pour les employés et pour la clientèle du cégep. J'ai aussi la responsabilité du dossier des vignettes de stationnement », raconte-t-elle.

Chaque jour présente son lot de défis. « C'est ce qui rend mon travail intéressant et motivant. À travers les tâches administratives, j'ai aussi gardé le contact avec les étudiantes et étudiants en les soutenant dans leurs projets international ou humanitaire. Je les guide pour les collectes de fonds ou encore je m'occupe de leurs dépôts ou du paiement des billets d'avion, par exemple. »



Photo Pascal Rameux

DES IMPLICATIONS MULTIPLES

Si le travail de bureau l'a un peu éloignée du service aux étudiantes et étudiants et au personnel, le cégep lui offre cependant la possibilité de s'impliquer dans divers événements : la collation des grades, les soirées portes ouvertes, les soirées de spectacles et plus encore. « J'adore ce que je fais et j'adore mon environnement de travail! »

¹ Nathalie Lussier est membre du Syndicat du personnel de soutien du Cégep de Granby – Haute-Yamaska (CSQ).

LA CONFIANCE AVANT TOUT

Au cégep, des psychologues sont disponibles pour accompagner les étudiantes et étudiants et pour *coacher* les membres du personnel. Entrevue avec Geneviève Corbeil, qui nous explique les défis qu'elle relève quotidiennement.

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

CSQ LE MAGAZINE : VOUS TRAVAILLEZ DANS UN CÉGEP. VOTRE RÔLE EST-IL DIFFÉRENT DE CELUI D'UN PSYCHOLOGUE QUI EXERCE AILLEURS?

Geneviève Corbeil¹ : Mon équipe et moi effectuons du *coaching* auprès des membres du personnel qui s'inquiètent ou qui relèvent des comportements inquiétants parmi les étudiants qu'ils fréquentent.

Nous animons aussi des ateliers auprès du personnel enseignant, où nous abordons les frontières et les limites des relations avec les élèves. Les profs sont avides de conseils; ils veulent définir certaines balises et réfléchir en amont aux défis auxquels ils font face.

Notre travail consiste aussi à intervenir en cas d'urgence ou en situation de crise et à faire des suivis en psychothérapie.

QU'EST-CE QUI, DANS VOTRE TRAVAIL, VOUS PROCURE LE PLUS DE FIERTÉ?

Créer un véritable lien de confiance. Quand quelqu'un me dit : « Ça ne me tente pas de sortir, je suis bien dans ton bureau », je sais que j'ai touché quelque chose de vrai. Tisser une relation thérapeutique avec une personne dans le but de l'amener à mieux se connaître, l'aider à s'affirmer, avec ses propres limites et ambitions, c'est mon dada.

De nos jours, plusieurs jeunes sont aux prises avec des épisodes anxieux, prennent constamment d'innombrables décisions, mais ils oublient l'essentiel : prendre le temps de décider pour eux-mêmes. À cet égard, l'accompagnement que nous leur proposons a des effets bénéfiques.

¹ Geneviève Corbeil est présidente du Syndicat du personnel professionnel du Collège de Sherbrooke (SPPCS-CSQ).



DEPUIS LA LÉGALISATION DU CANNABIS, EN OCTOBRE 2018, AVEZ-VOUS OBSERVÉ DES CHANGEMENTS CHEZ LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS?

Pour être franche, il n'y a pas vraiment eu de changement. On n'a pas senti d'augmentation de la consommation, que ce soit en termes de fréquence ou de quantité. La nouvelle a fait les manchettes, c'est sûr, mais au quotidien c'est un peu passé inaperçu. De toute façon, notre approche en lien avec tout type de consommation, et pas seulement le pot, est d'abord basée sur l'ouverture et l'écoute. On souhaite donner une information juste, mais il faut d'abord laisser la personne parler librement.

Ce que je constate, dans certains cas, c'est que la gravité du problème de consommation est plus importante que les jeunes ne le réalisent. Je vois aussi davantage de consommation solitaire. Il ne faut pas non plus oublier l'alcool, qui s'avère bien plus accessible et prévalent, mais que l'on a souvent tendance à banaliser.

LA SYNDICALISATION, PLUS, QUE JAMAIS NÉCESSAIRE

« Des travailleuses et des travailleurs qui luttent pour la justice sociale subissent eux-mêmes de l'injustice dans leurs conditions de travail. »

Laurent Thivierge | SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FSAC-CSQ

« À l'heure où les gouvernements transfèrent souvent leurs responsabilités au privé pour faire exécuter les mandats par des travailleuses et travailleurs moins bien protégés, il faut répliquer en aidant ces personnes à se syndiquer et à s'organiser. C'est

la meilleure arme que nous pouvons leur donner pour se protéger. », affirme Bianca Lachance¹.

Elle déplore les conditions de travail difficiles qui sont celles d'un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs non syndiqués. Ces derniers rendent pourtant d'importants services à la société.

« L'État profite largement du professionnalisme de ces personnes travaillant, notamment dans le secteur communautaire, dans des domaines tels que l'employabilité, l'immigration, la gestion de crise et la défense de droits », poursuit-elle.



Bianca Lachance

Photo Pascal Ratthé

UN INTÉRÊT GRANDISSANT

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de voir ces personnes manifester de plus en plus d'intérêt pour la syndicalisation. « La CSQ multiplie d'ailleurs les efforts pour les aider à s'organiser afin qu'elles puissent défendre leurs intérêts et leurs droits. Le syndicalisme est plus que jamais actuel! »

¹ Bianca Lachance est présidente par intérim de la Fédération des syndicats de l'action collective (FSAC-CSQ).

Cela fait 40 ans, en 2019, que la FSAC-CSQ fait la promotion du droit à la syndicalisation, d'abord dans le milieu des loisirs, lors de sa création en 1979, puis auprès de différents groupes communautaires, au tournant des années 2000. La fédération défend aujourd'hui des membres issus des milieux de la culture, du loisir, de l'insertion et de l'intégration au marché du travail, de la santé mentale, de la coopération internationale et des droits des femmes autochtones, entre autres.

La nature des corps d'emploi tout comme les domaines dans lesquels les membres évoluent sont très diversifiés. Le statut d'organisme à but non lucratif s'avère toutefois le dénominateur commun des groupes accrédités à la Fédération.

La FSAC-CSQ c'est :

11
SYNDICATS

44
UNITÉS D'ACCRÉDITATION

715
MEMBRES

UNE NOUVELLE VOIX POUR LES PERSONNELS DES UNIVERSITÉS

Une nouvelle fédération syndicale qui regroupe du personnel de l'enseignement et de la recherche du milieu universitaire a vu le jour.

Simon Lavigne | CONSEILLER CSQ

La Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ-CSQ) est née en juin 2019 de la fusion de trois syndicats¹ déjà affiliés à la CSQ. Elle représente plus de 3000 membres qui travaillent à titre de personne chargée de cours à l'Université de Sherbrooke ainsi qu'à titre de professionnelle et professionnel de recherche et de responsable de formation à l'Université Laval.

PLUS DE VISIBILITÉ ET DE MEILLEURS ÉCHANGES

« Nos syndicats se sont regroupés pour se donner une meilleure visibilité, mais également pour offrir une nouvelle voix aux personnels des universités issus des secteurs de la recherche et de l'enseignement », affirme Vincent Beaucher, premier président élu de la FREUQ-CSQ.

Il ajoute que la fédération offrira un lieu d'échanges aux syndicats et à leurs membres afin qu'ils puissent discuter entre eux de leurs enjeux professionnels et établir de nouvelles priorités d'action. « Nous souhaitons aussi consolider la place qu'occupe l'enseignement supérieur au sein d'une centrale qui a l'éducation dans son ADN en plus de prendre notre place à titre d'interlocuteur politique auprès des acteurs majeurs du milieu de l'enseignement supérieur. »

DU PAIN SUR LA PLANCHE

« Les défis ne manquent pas! », affirme sans détour le président, qui mentionne que la précarité du personnel des universités arrive en tête de liste. « Il faut trouver des moyens de stabiliser le statut et les conditions de travail de nos membres. Cela dit, il n'y a pas de solution unique. Nous devons être engagés sur plusieurs fronts à la fois. »

Le leader syndical ajoute que « les personnes chargées de cours devraient bénéficier d'une présence accrue sur les comités institutionnels, tandis que les personnes professionnelles de recherche devraient être directement intégrées aux devis des subventions de recherche ».

La FREUQ-CSQ entend également dénoncer les dérives des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines, importées du secteur privé. « Ces pratiques nuisent à nos climats de travail et remettent en cause le fonctionnement, l'administration et, ultimement, l'identité même de nos universités », poursuit-il.

Finalement, il est impératif de surveiller l'évolution des ressources budgétaires là où elles se trouvent. « Cela concerne le palier provincial et les quelque trois milliards de dollars en crédit qu'il consacre aux universités, mais aussi les contributions du fédéral, nettement insuffisantes en recherche, et les transferts pour le secteur



Le premier conseil exécutif de la FREUQ-CSQ est composé de Claudia Zimmermann, vice-présidente à la trésorerie, Vincent Beaucher, président et André Roy, vice-président au secrétariat.

postsecondaire, qui ne suivent pas l'inflation depuis plus de dix ans. »

GROSSIR LES RANGS

La création de la FREUQ-CSQ pourrait avoir un effet d'entraînement auprès d'autres syndicats du secteur universitaire.

« Depuis quelques années, il y a une volonté de plus en plus forte du personnel des secteurs de la recherche et de l'enseignement de se solidariser et de se rassembler. Des collègues m'interpellent aussi sur l'importance d'une action

syndicale et qui se veut respectueuse de leurs réalités locales, de leurs identités propres ainsi que de leurs besoins spécifiques. Je crois que l'arrivée de notre fédération dans le paysage syndical universitaire constitue une réponse à cet appel », précise Vincent Beaucher.

UN SECTEUR RENFORCÉ À LA CSQ

Selon Sonia Ethier², « il est indéniable qu'au cours des 50 dernières années, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur est devenue une

valeur phare au Québec. Cela dit, il reste du chemin à parcourir. La pleine reconnaissance des personnels de nos universités n'est pas acquise ».

La fondation de cette nouvelle fédération témoigne de la volonté de la CSQ de renforcer la présence du secteur universitaire dans ses rangs. « La FREUQ-CSQ constitue une option de choix. Les syndicats universitaires à la recherche d'un véritable véhicule de défense et de promotion des droits et des intérêts de leurs membres pourront compter sur cette nouvelle fédération », conclut la présidente de la CSQ.

¹ Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS-CSQ), le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) et le Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval (SRFPUL-CSQ).

² Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

LOYAUTÉ 2.0

S'exprimer sur les réseaux sociaux peut avoir de fâcheuses conséquences. Entre liberté d'expression et devoir de loyauté, jusqu'où peut-on aller?

Pierre Avignon | CONSEILLER FEC-CSQ
Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

« Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles [...] la liberté d'opinion [et] la liberté d'expression¹ », indique la Charte des droits et libertés de la personne. Cependant, selon le Code civil du Québec, la personne salariée « doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'elle obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail² ».

Ces deux articles de loi montrent bien le fragile équilibre qui existe entre la liberté d'expression et l'obligation de loyauté. L'équilibre est d'autant plus précaire lorsqu'il s'agit de s'exprimer sur les réseaux sociaux, où les publications et les échanges sont publics, contrairement aux discussions entre collègues devant la machine à café.

AU TRAVAIL ET AILLEURS

« Le droit à la liberté d'expression est fondamental, mais il n'est pas sans limites », a rappelé l'avocate Marie-Hélène Beaudoin dans une entrevue accordée à Radio-Canada³, concernant un professeur de cégep ayant tenu des propos homophobes en dehors de ses heures de travail.

1 QUÉBEC (2019). *Charte des droits et libertés de la personne, chapitre C-12*, à jour au 1^{er} juin 2019, Québec, Éditeur officiel du Québec.

2 QUÉBEC (2019). *Code civil du Québec, chapitre CCQ-1991*, à jour au 1^{er} juin 2019, Québec, Éditeur officiel du Québec.

3 GERBET, Thomas (2018). « Un professeur de cégep suspendu pour des propos homophobes », *Radio-Canada* (5 février).

Ce qu'une personne fait en dehors de son travail peut avoir des répercussions sur sa relation d'emploi. Un professeur de cégep a d'ailleurs déjà été congédié pour avoir développé une trop grande familiarité avec des étudiantes et étudiants qu'il acceptait comme amis Facebook, et pour avoir tenu des propos inappropriés à leur égard.

L'IMMUNITÉ DES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Des règles plus spécifiques, et un peu moins strictes, s'appliquent toutefois aux représentantes et représentants syndicaux.

« Les tribunaux reconnaissent que les personnes qui exercent des activités syndicales bénéficient d'une certaine immunité. Cette immunité, qui n'est pas absolue, est nécessaire afin que la personne représentante syndicale puisse avoir toute la marge de manœuvre pour accomplir ses fonctions. Ainsi, elle possède une meilleure protection par rapport à ses collègues lorsqu'on lui reproche d'avoir manqué à son obligation de loyauté », explique Marc Daoud, avocat à la CSQ.



POUR LE BIEN DE LA COLLECTIVITÉ

Le personnel enseignant, tout comme l'ensemble du personnel de l'éducation, de la petite enfance et de la santé, a le droit de s'exprimer, surtout lorsqu'une décision ou une situation met en danger de façon importante la sécurité du public. Le Québec s'est d'ailleurs doté en mai 2017 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics dans le but de protéger les lanceuses et lanceurs d'alertes. La CSQ a produit un aide-mémoire, *Dénonciation d'actes répréhensibles*, pour faciliter la compréhension de cette loi (lacsq.org/dossiers/lanceurs-dalertes/).

Dans des circonstances extrêmement limitées, il est possible de dénoncer une situation ou de divulguer de l'information publiquement. Certaines conditions doivent cependant être respectées, comme le fait d'avoir des motifs de croire que la situation est urgente.

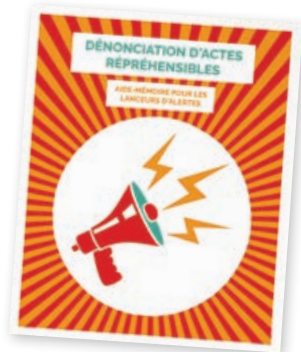


Photo Shutterstock

UNE NÉTIQUETTE : L'EXEMPLE DES CÉGÉPS

Au Cégep de Drummondville, une politique d'utilisation des réseaux sociaux a été adoptée en mai 2018. On y décrit le comportement attendu des membres du personnel sur les réseaux sociaux en lien avec leur emploi : obligation de loyauté, respect des informations confidentielles et respect de la vie privée y sont notamment rappelés.

On y précise également que « si l'enseignant ou l'enseignante utilise un compte pour des raisons personnelles ET comme outil professionnel, il doit s'assurer de créer une liste d'amis "étudiants et étudiantes" afin d'être en mesure de restreindre leurs accès⁴ ».

Au Cégep de Matane, c'est un guide encadrant l'utilisation des réseaux sociaux qui existe sur le sujet. On y édicte les comportements attendus des membres du personnel mentionnés plus haut, mais également les suivants : « s'identifier distinctement du cégep lorsque l'employé émet des opinions⁵ » ou « tracer la ligne entre la vie professionnelle et la vie personnelle⁵ ».

Une nétiquette se retrouve également à la fin de ce document afin de mettre de l'avant les bonnes pratiques, dont le respect des autres, ou encore le conseil suivant : « Si vous avez un doute, ne publiez pas⁵. »

Finalement, la CSQ possède aussi un guide qui propose des balises pour l'utilisation des réseaux sociaux : *Les médias sociaux – des outils aussi utiles que redoutables* (lacsq.org/dossiers/medias-sociaux/).

Qu'on les juge pertinents ou non, ces encadrements locaux méritent d'être connus, car ils permettent de mieux comprendre quel est le « terrain de jeu » dans lequel il est possible d'évoluer.

4 CÉGEP DE DRUMMONDVILLE (2018). *Politique d'utilisation des réseaux sociaux* (15 mai), 10 p.

5 CÉGEP DE MATANE (2015). *Guide encadrant l'utilisation des médias sociaux* (1^{er} juin), 5 p.

POUR L'AMOUR DES TOUT-PETITS

Il est évident qu'au Québec, on aime nos enfants. Mais faisons-nous tout ce que l'on peut pour favoriser leur développement?

Véronique Brouillette
CONSEILLÈRE CSQ

Le Dr Jean-François Chicoine¹ se pose la question. Il relève une tendance à un certain laisser-aller chez les parents. Ces derniers, très occupés par leurs écrans, font moins de sport, de promenade en nature, de méditation, de souper en famille ou de bénévolat.

Pas étonnant que les enfants soient collés aux écrans! Ces appareils sont omniprésents. Les jeunes qui regardent la télévision tombent en état de passivité. Ceux qui en abusent ou qui sont souvent en présence d'écrans ont plus de risques de développer des retards de langage et d'autorégulation.

Beaucoup de petits entrent donc à la maternelle en présentant des vulnérabilités. Et, selon le Dr Chicoine, même si on dépiste beaucoup de cas, malheureusement, les services professionnels ne suivent pas.

Le pédiatre se dit aussi très préoccupé par le projet de maternelle 4 ans. Le nombre d'enfants par adulte permet-il de bien servir des jeunes vulnérables? Où iront les jeunes entre 15 h et 17 h? Et l'été? Il se questionne notamment sur les effets qu'auront les changements de lieux et de personnel sur le développement des enfants.

L'IMPORTANCE DES SERVICES ÉDUCATIFS

Le pédiatre rappelle l'importance pour les enfants de fréquenter un service éducatif de qualité. Comme les bébés s'attachent d'abord à une seule personne, puis à quatre ou cinq autres, il est crucial que la présence des intervenantes demeure stable. Les services éducatifs où le roulement de personnel est élevé sont insécurisants, surtout pour les enfants de 9 mois à 2 ans.

L'APPRENTISSAGE PAR LE JEU

Pour bien se développer, les jeunes doivent bouger au moins deux à trois heures par jour, selon le Dr Chicoine. Ils doivent aussi jouer de façon libre, car cela leur donne l'espace nécessaire pour inventer, créer et se questionner. D'ailleurs, l'apprentissage par le jeu est la méthode grâce à laquelle les enfants apprennent le mieux.

Idéalement, un tiers du temps passé dans un service éducatif devrait être consacré au jeu libre, un tiers au jeu seul et le dernier tiers en interaction avec l'intervenante. Les enfants aiment jouer. Les services éducatifs font un bon travail!

¹ Le Dr Jean-François Chicoine est pédiatre et auteur de plusieurs ouvrages sur le développement de l'enfant. Il était conférencier au Congrès de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ) qui s'est tenu en juin 2019.



Photo Shutterstock

LA CSQ RAYONNE À L'INTERNATIONAL

Lutte contre le travail des enfants, représentation du personnel de l'éducation, solidarité syndicale... les combats auxquels la CSQ participe au sein de l'Internationale de l'Éducation (IE) sont importants. Entrevue avec Marjolaine Perreault et Sonia Ethier.

Luc Allaire | CONSEILLER CSQ

CSQ LE MAGAZINE : L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION A TENU SON 8^e CONGRÈS À L'ÉTÉ 2019. EN TANT QU'ORGANISATION AFFILIÉE, COMMENT LA CSQ S'Y EST-ELLE DÉMARQUÉE?

Marjolaine Perreault¹ : Notre délégation a été très active lors de l'événement. C'est grâce à notre initiative que le Congrès mondial a adopté une déclaration relative aux droits et au statut des personnels de soutien à l'éducation et a donné le mandat à l'IE de célébrer, le 16 mai de chaque année, une journée mondiale en leur honneur.

La Centrale est aussi à l'origine d'une résolution sur l'éducation de la petite enfance afin, notamment, d'améliorer la formation initiale, la formation continue et les conditions de travail du personnel.

LA DÉLÉGATION A FAIT QUELQUES INTERVENTIONS ET PROPOSITIONS LORS DU CONGRÈS. QUELLES SONT-ELLES?

Marjolaine Perreault : Sonia Ethier² a proposé un amendement à une résolution sur les droits des femmes et des filles afin de poursuivre les demandes liées à l'équité salariale entre les femmes et les hommes.



Photo Luc Allaire

De son côté, Lucie Piché³ a proposé un amendement sur une résolution touchant la recherche en environnement, afin que les accords économiques et commerciaux soient assujettis à la satisfaction des besoins environnementaux, culturels, sanitaires et sociaux.

Finalement, Brigitte Bilodeau⁴ a défendu un amendement concernant l'adoption d'un cadre mondial en matière de normes professionnelles pour l'éducation afin que son application repose sur le jugement professionnel des enseignantes et enseignants.

Ces amendements ont tous été adoptés par le Congrès.

COMMENT VOYEZ-VOUS L'ÉLECTION D'UNE REPRÉSENTANTE DE LA CSQ À L'IE?

Sonia Ethier : Par cette élection, le Congrès mondial a reconnu l'importance d'une forte présence des femmes, du personnel de soutien à l'éducation et de la francophonie à l'IE. Je suis honorée qu'il ait aussi reconnu l'apport de la CSQ, son engagement et son expertise. Le fait que nous représentons du personnel de toutes les catégories d'emploi, de la petite enfance à l'université, a assurément joué en notre faveur.

Je suis également heureuse de souligner que c'est la première fois de l'histoire de l'IE que son bureau exécutif est composé d'une majorité de femmes.

¹ Marjolaine Perreault est directrice générale de la CSQ et la première femme à représenter la Centrale au sein de l'IE.

² Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

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

⁴ Brigitte Bilodeau est vice-présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ).

VENIRE OU RÉNOVER?

Voici cinq questions qui vous aideront à trancher.

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

Vos besoins en matière de logement évoluent avec le temps. Que votre famille s'agrandisse ou que votre nid soit devenu trop grand, vous devrez un jour décider si vous rénovez votre domicile ou si vous déménagez. Ces pistes de réflexion vous aideront à faire un choix.

1. Quels sont vos besoins?

Avant toute chose, faites une liste de vos besoins : une plus grande cuisine, davantage d'espace, une chambre supplémentaire, etc.

2. Aimez-vous votre voisinage?

Si vous appréciez votre quartier et vos voisins, rénover pourrait s'avérer l'option la plus intéressante. De plus, si votre résidence actuelle se situe dans un secteur recherché, la rénover peut être un bon investissement si vous prévoyez y demeurer longtemps.

3. Votre maison en vaut-elle la peine?

Certaines résidences ne valent ni le temps ni l'argent requis pour les mettre en ordre. C'est le cas, par exemple, s'il elles présentent des fissures dans les fondations. Dans ce cas, déménager est peut-être une meilleure option.

4. Les rénovations nécessaires seront-elles rentables?

Apporter des améliorations à la cuisine ou à la salle de bain, aménager le sous-sol, poser un nouveau plancher, refaire la toiture, changer les fenêtres ou convertir le grenier constituent des investissements potentiellement payants.

5. Combien vous coûterait un déménagement comparativement à des rénovations?

Il n'y a pas que le montant de votre nouvelle demeure qui compte. Calculez aussi le coût des travaux à effectuer, du déménagement, des droits de mutation immobilière et des honoraires immobiliers.

Si vous souhaitez rénover, calculez en moyenne 200 \$ par pied carré. Ajoutez à cette somme de 15 à 25 % pour les imprévus.

PENSEZ VERT!

Changer vos fenêtres et votre système de chauffage pour rendre votre maison plus écoénergétique constitue un bon investissement. De plus, vous pouvez bénéficier de programmes fédéraux et de mesures incitatives provinciales.

N'oubliez pas d'en informer votre assureur. Vous pourriez être admissible à des rabais sur votre assurance habitation.

Pour plus de conseils ou pour en savoir plus sur les protections offertes par le régime Les Protections RésAut CSQ¹, visitez csq.lapersonnelle.com.

1 La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Ces renseignements vous sont fournis à des fins purement informatives et ne constituent pas ou ne remplacent pas les conseils d'un expert. La Personnelle se dégage de toute responsabilité qui pourrait en découler.

LA GRANDE ILLUSION

Le gouvernement souhaite imposer un nouveau mode de financement aux établissements de santé. Un projet insensé qui ne fera qu'alourdir un fardeau administratif déjà trop grand.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Le projet expérimental déposé en catimini à l'été 2019 obligera les 500 installations de santé et de services sociaux visées à établir le cout par usagère ou usager¹ pour chacun des services reçus et pour tous les parcours de soins. La ministre Danielle McCann² compte développer des modèles de comparaison des couts, au sein des établissements et entre ces derniers, afin d'établir les meilleures pratiques à financer.

LES CONSÉQUENCES DE LA DÉMARCHE COMPTABLE

Malgré ce que le gouvernement laisse sous-entendre, le financement axé sur le patient diminuera, tôt ou tard, la qualité des soins en raison de sa logique de réduction des couts.

« Cette démarche comptable est complètement irréaliste. Vouloir établir le cout précis de chaque service ne pourra jamais rendre compte de la complexité et de la multitude de situations vécues. Pire, cela pourrait occulter de nombreux besoins », affirme Sonia Ethier³.

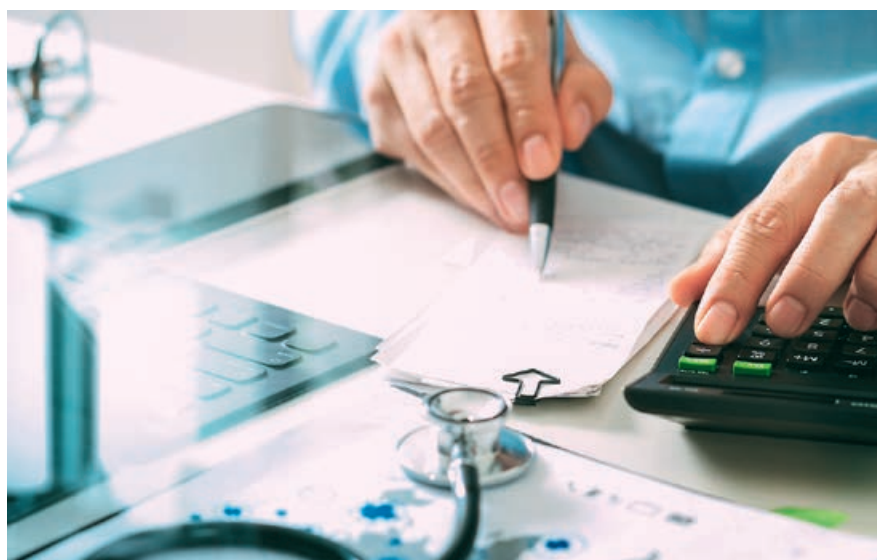


Photo Shutterstock

UN FARDEAU CROISSANT

« Imposer de nouvelles saisies de données, déjà trop nombreuses et souvent problématiques, est complètement inapproprié. Le gouvernement reconnaît pourtant la lourdeur de la tâche du personnel de la santé et la nécessité de revoir certains éléments de l'organisation du travail », ajoute Claire Montour⁴.

SORTIR DE LA CONTRE-PERFORMANCE

Le gouvernement doit revoir ses priorités et réinvestir dans l'offre de soins et de services directs à la population, plutôt que dans des systèmes d'information de plus en plus onéreux. Invariablement, ceux-ci complexifient davantage la gestion du système de santé et réduisent le temps consacré aux activités cliniques. Voilà le vrai défi que la ministre doit relever.

¹ L'ensemble des couts directs (dépenses de main-d'œuvre, fournitures médicales et chirurgicales, instruments) et indirects (frais administratifs et de soutien) sera considéré.

² Danielle McCann est ministre de la Santé et des Services sociaux du Québec.

³ Sonia Ethier est présidente de la CSQ.

⁴ Claire Montour est présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ).



TÉLÉ-QUÉBEC

UNE MISSION À PROTÉGER

La saignée de l'information signifie que plusieurs régions ou localités n'ont plus accès à des nouvelles qui les concernent. Le gouvernement doit agir.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

À travers la crise des médias et la prolifération des chaînes de télé spécialisées, Télé-Québec tire son épingle du jeu. C'est la seule chaîne conventionnelle dont l'auditoire des 25 à 54 ans s'est maintenu au cours des 30 dernières années.

« Télé-Québec est un bien collectif. Son unicité réside dans ses missions d'éducation, de culture et d'information totalement différentes de celles des réseaux privés, affirme Sonia Ethier¹. Le gouvernement a la responsabilité de protéger la seule chaîne publique québécoise dont la voix permet à l'ensemble de la population d'ici de participer à tous les grands débats qui la concernent. »

L'AVENIR DE LA TÉLÉVISION PUBLIQUE

La CSQ a toujours soutenu la mission de Télé-Québec. Elle intervient régulièrement pour appuyer les enjeux touchant la télévision publique. Plus récemment, en août 2019, c'est devant la Commission de la culture et de l'éducation que la Centrale a fait connaître ses préoccupations.

DEPUIS 2010,
LES JOURNAUX LOCAUX ET
RÉGIONAUX ONT DIMINUÉ DE

28 %²

LA CSQ REPRÉSENTE LES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
MEMBRES DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS
EN RADIO-TÉLÉDIFFUSION
DE TÉLÉ-QUÉBEC



Photo Clément Allard

Sonia Ethier lors de la commission parlementaire
sur l'avenir des médias d'information.

Télé-Québec ne peut pas remplacer les médias qui disparaissent, mais elle peut contribuer à maintenir une vitalité d'informations dans toutes les régions. « Pourquoi ne pas consacrer plus d'efforts à la production d'émissions d'affaires publiques ou instaurer des bulletins d'informations régionales? », questionne Sonia Ethier. Grâce à sa plateforme La Fabrique culturelle, média cent pour cent numérique réalisé dans les dix bureaux régionaux, Télé-Québec possède déjà les infrastructures pour développer un créneau d'informations régionales. « Tout ce qui manque, ce sont les moyens financiers », poursuit-elle.

La leader syndicale soutient que l'avenir d'une télévision publique ne peut reposer sur des facteurs de marché conventionnels comme les cotes d'écoute, les revenus publicitaires ou ceux générés par la vente de produits dérivés. « Dans un tel contexte, le recours à l'intervention de l'État devient de plus en plus nécessaire », poursuit-elle.

La CSQ demande au gouvernement d'assumer pleinement son rôle à l'égard de Télé-Québec. « Parce que la Centrale est aussi préoccupée par l'importance de la présence des médias de qualité et diversifiés dans les régions québécoises, nous demandons au gouvernement de mettre en œuvre tous les leviers économiques pour soutenir réellement nos médias. »

¹ Sonia Ethier est présidente de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

² RICHER, Jocelyne (2019). « Consultation à venir : Québec cherche des solutions à la crise des médias », *L'actualité*.

LE DÉBUT D'UN VASTE CHANTIER

Inondations, vagues de chaleur, froid extrême... les changements climatiques ont des conséquences importantes pour la population, notamment pour sa santé et sa sécurité au travail.

Dominique Bernier | CONSEILLÈRE EVB-CSQ

La CSQ se penche sur les répercussions des changements climatiques qui touchent tout particulièrement les travailleuses et travailleurs du secteur public. Les épisodes de chaleur et la dégradation de la qualité de l'air des bâtiments en sont des exemples.

Dans le secteur public, les changements climatiques ont notamment pour effet :

- ☛ d'augmenter la charge de travail et de la rendre plus pénible encore;
- ☛ d'accentuer les risques en matière de santé et de sécurité au travail;
- ☛ d'accélérer la dégradation des infrastructures et des bâtiments;
- ☛ d'exercer une pression supplémentaire sur les services publics;
- ☛ de provoquer des bouleversements majeurs pour les Premières Nations;
- ☛ d'augmenter les primes d'assurances personnelles et collectives.

« La dégradation de l'environnement, tout comme la dégradation des conditions de travail, est le fruit d'une idéologie qui privilégie le rendement maximal à tout prix, sans égard aux conséquences engendrées à long terme. En ce sens, les solutions à ces deux enjeux sont complémentaires », affirme Anne Dionne¹.

¹ Anne Dionne est deuxième vice-présidente de la CSQ.



Photo Pascal Ratthé

AGIR MAINTENANT

La CSQ souhaite devenir un acteur clé de la transition juste² en milieu de travail. Elle s'active d'ailleurs à mettre en branle un vaste chantier dont les objectifs sont de réduire son empreinte écologique et de revendiquer une action gouvernementale plus efficace.

Parmi les actions que la Centrale entreprend :

- ✓ Travailler en collaboration avec des chercheuses et des chercheurs de l'INSPQ³ et de l'IRSST⁴, afin de récolter des informations sur les répercussions des changements climatiques sur ses membres et de développer des méthodes d'adaptation en milieu de travail.
- ✓ Revendiquer auprès des décideurs un plan clair et ambitieux afin de faire face aux crises écologiques et sociales actuelles et futures.
- ✓ Appuyer les mouvements citoyens qui se mobilisent en faveur de la transition juste, notamment au sein du Front commun sur la transition énergétique.

La CSQ a d'ailleurs fondé, avec plusieurs autres organisations syndicales, le collectif La Planète s'invite au travail, qui regroupe 1,2 million de travailleuses et travailleurs de tous les secteurs et de toutes les régions du Québec.

Le collectif, qui travaille en étroite collaboration avec La Planète s'invite au Parlement, s'est joint à la grève climatique mondiale qui a eu lieu le 27 septembre 2019. La CSQ était présente, à Montréal et à Québec, à la marche historique qui constituait le point culminant de la Semaine internationale d'action pour le climat.



Photo Pascal Rotthé

La CSQ était présente dans les rues de Montréal et de Québec, le 27 septembre 2019, lors de la marche pour le climat.

LEADER DE LA TRANSITION JUSTE

Grâce au mouvement des Établissements verts Brundtland, la CSQ est bien placée pour assumer un leadership afin de faciliter la transition écologique qui est urgente et nécessaire.

« La mobilisation actuelle portée par nos jeunes nous inspire. L'apport de la CSQ au mouvement qui prend de l'ampleur est incontournable », dit Anne Dionne.

² La transition juste est un ensemble de principes, de processus et de pratiques nécessaires pour répondre aux deux défis de ce siècle : diminuer l'empreinte écologique tout en maintenant et en améliorant la qualité de vie de l'ensemble de la population.

³ Institut national de santé publique du Québec.

⁴ Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

COMPRENONS-NOUS BIEN...

« Nous assumons que, si nous lui demandons d'élaborer sur la décision qu'il a endossée concernant l'équité, il n'hésitera pas à partager son point de vue. » Ah?

Martine Lauzon
RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

Bien sûr que l'on comprend cette phrase, mais en remplaçant les quatre anglicismes qui s'y trouvent, elle y gagnerait en clarté.

D'abord, *assumer* que quelque chose existe ou s'est produit peut être lourd. *Assumer*, c'est se charger de quelque chose, l'accepter volontairement. Ainsi, on assume un choix, un risque, une décision. Par contre, on **présume**, on **suppose**, on **tient pour acquis**, on **croit** qu'un événement a eu lieu, ou encore qu'un fait est réel.

Puis, *élaborer* sur une décision, un projet, une question, ce n'est pas l'idéal. Le verbe *élaborer* se marie bien avec les mots *plan*, *théorie*. Idéalement, on **explique** une décision, on **précise** une question, on en **dit davantage** sur un projet, on **détaille** ou on **développe** une idée.

Par ailleurs, *endosser* une décision, une candidature, et même un emprunt,

ça ne se fait pas. On peut endosser un vêtement que l'on met, une initiative, une erreur ou encore un chèque. Si l'on se range derrière une candidature ou une décision, on l'**appuie**, on l'**approuve**, on la **soutient**. En ce qui concerne un emprunt, on s'en **porte garant**.

Enfin, lorsqu'il est temps de *partager*, il y a division, distribution, répartition d'une chose, ainsi que participation à quelque chose. Ce dont il n'est pas question, c'est de l'aspect communication. Ainsi, quand il s'agit d'un point de vue ou d'une expérience, on les **exprime**, on les **émet**, on les **raconte**, on les **communique** ou on les **fait partager**.

En conclusion : « Nous présumons que, si nous lui demandons de nous en dire davantage sur la décision qu'il a approuvée concernant l'équité, il n'hésitera pas à exprimer son point de vue. » Ah!

Concours



En tout confort

Imaginez...

La lueur apaisante d'une bougie.

Un chocolat chaud en regardant tomber la neige.

Les choses simples de la vie.

Profitez-en!

Obtenez une soumission d'assurance auto, habitation ou entreprise et vous pourriez gagner l'un des trois prix de **5 000 \$** pour aménager un coin douillet chez vous*.

Vous êtes déjà client?
Vous êtes automatiquement inscrit!

Obtenez une soumission
1 888 476-8737
lapersonnelle.com/concours

Les
protections
RésAut
Assurances auto, habitation et entreprise

CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

Assureur choisi par la CSQ


laPersonnelle
Tarifs de groupe. Service unique.

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, limitations et exclusions peuvent s'appliquer. * Aucun achat requis. Le concours prend fin le 31 décembre 2019. Tirages de trois (3) prix d'une valeur de 5 000 \$ chacun, remis sous forme de chèque. Les tirages auront lieu les 9 octobre 2019, 6 novembre 2019 et le 8 janvier 2020. Les chances de gagner dépendent du nombre de soumissions valides obtenues ainsi que du nombre de polices d'assurance auto, habitation et entreprise en vigueur le dernier jour du mois précédant chaque tirage. L'assurance entreprise est offerte au Québec seulement. Les gagnants doivent répondre à une question d'habileté mathématique pour obtenir leur prix. Détails et règlement complet à lapersonnelle.com/concours.



Jardin urbain

Cultiver pour enseigner

Grâce au projet de jardin urbain aménagé sur le toit d'un de ses édifices à Québec, SSQ Assurance est fière de favoriser le développement durable, tout en redonnant à la collectivité.

Les 400 kilos de fruits, de légumes et de fines herbes récoltés ont été remis à l'organisme communautaire le Pignon Bleu à Québec : un don qui a créé une occasion d'enseigner à cuisiner aux enfants qui fréquentent l'organisme en plus d'aider à nourrir plusieurs familles.



**L'esprit
collectif**



ON A INVENTÉ UNE ÉPARGNE QUI NE CHÔME PAS

Votre épargne au Fonds a créé près de 195 000 emplois
d'un bout à l'autre du Québec.

C'EST ÇA, L'ÉPARGNE POSITIVE.

fondsftq.com

 **FONDS**
de solidarité FTQ