

CSQ

LE MAGAZINE



COVID-19 ET ANXIÉTÉ COMMENT Y FAIRE FACE?

Élèves en difficulté :
agir maintenant

.....

Télétravail : le droit
à la déconnexion



Centrale des syndicats
du Québec

Automne 2020

100 000 bonnes raisons de vous gâter!



Concours exclusif

Afin de souligner la 100 000^e police d'assurance auto ou habitation qui sera vendue dans le régime **Les protections RésAut CSQ**, un prix principal de 2 000 \$ sera remis à l'heureux détenteur!

De plus, afin de remercier les assurés de leur fidélité, La Personnelle fera tirer 10 prix secondaires d'une valeur de 100 \$ chacun.

Visitez

lapersonnelle.com/100000

pour les détails et règlement

Bonne chance!



Centrale des syndicats
du Québec

Partenaire de la CSQ



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Aucun achat requis. Le concours est exclusif aux personnes admissibles au régime d'assurance de dommages « Les protections RésAut CSQ » souscrit auprès de La Personnelle qui sont les détenteurs d'une police d'assurance auto ou habitation qui a été achetée (incluant un renouvellement) auprès de La Personnelle jusqu'à la date et au moment (heure de l'Est) de la vente de la 100 000^e police d'assurance auto ou habitation dans le cadre de ce régime. Un prix principal de 2 000 \$ (CAD) et dix prix secondaires de 100 \$ (CAD) seront remis sous forme de chèque. Une chance de gagner un prix secondaire par police détenue dans le cadre dudit régime. Le concours est en vigueur au Québec. Chaque personne gagnante devra répondre correctement à une question d'habileté mathématique.



EXCLUSIVITÉS

Retrouvez des articles liés à l'actualité qui permettent d'aller au fond des enjeux syndicaux.



RENCONTRES

Faites la connaissance de travailleuses et de travailleurs exceptionnels.



BLOGUE

Lisez le blogue de la présidente de la CSQ, Sonia Ethier, pour connaître son point de vue sur les enjeux d'ici et d'ailleurs.



INFOLETTRE

Abonnez-vous à l'infolettre du magazine pour ne rien manquer : magazine.lacsq.org/infolettre

FAIRE FACE À LA PANDÉMIE

Les derniers mois ont bouleversé notre quotidien sur tous les plans, que ce soit personnel, familial ou professionnel. Devant cette crise sanitaire qui n'en finit plus, nous voilà confrontés à des changements pour lesquels nous devons nous adapter, et ce, pas toujours facilement.

À la une de cette édition de *CSQ Le Magazine*, nous avons décidé de vous présenter un dossier sur les effets psychologiques de la pandémie et les stratégies à employer pour affronter l'anxiété que cette crise peut générer. Le mot d'ordre : soyons bienveillants envers nous-mêmes, envers les autres, et lâchons prise sur les aspects de la vie que nous ne pouvons contrôler.

La crise sanitaire soulève également plusieurs enjeux, que nous traitons dans les pages qui suivent, comme le télétravail et le droit à la déconnexion, les mesures de conciliation travail-famille-études, le soutien aux élèves en difficulté, l'organisation du travail, l'enseignement à distance, etc.

Nos collaboratrices et collaborateurs ont également rencontré des membres formidables qui nous partagent les défis et les inquiétudes auxquels ils sont confrontés, chaque jour, dans le cadre de leur travail en milieu scolaire, en enseignement supérieur, en petite enfance ou encore en santé.

Nous espérons que vous apprécierez cette édition de *CSQ Le Magazine*.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF
MAGAZINE@LACSQ.ORG



Photo Jean-François Leblanc

SOMMAIRE

EN COUVERTURE

COVID-19 : Comment se protéger de ses effets psychologiques?

Non seulement la COVID-19 a des effets physiques, mais elle affecte aussi la santé mentale de la population. Comment peut-on se prémunir contre la deuxième vague psychologique?

12 Droit à la déconnexion : un enjeu qui nécessite réflexion

Malgré ses avantages en période de pandémie, le télétravail laisse des traces sur les pratiques de connexion permanente. Il faut apprendre à décrocher.

16 Élèves en difficulté : agir aujourd'hui pour leur avenir

L'école a repris, mais il est plus que temps que le gouvernement investisse pour soutenir les élèves et le milieu scolaire.

23 Personnel professionnel : une victoire importante

Une importante décision pour la reconnaissance du personnel professionnel vient d'être rendue devant le Tribunal administratif du travail.

30 Au front malgré la crise

Dans les services de garde d'urgence, les intervenantes en petite enfance ont continué à donner le meilleur d'elles-mêmes au plus fort de la première vague de la pandémie.



34 « On veut pas se noyer! »

Quel est le plan du ministre et des directions d'établissements de santé pour protéger le personnel face aux prochaines vagues de la crise sanitaire?

5 Entre nous 14 Société 20 Réseau scolaire 24 Enseignement supérieur
26 Sociopolitique 29 Environnement 32 Petite enfance 33 Santé

CSQ Le Magazine Volume 41, 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, Stéphanie Martel / Publicité Audrey Parenteau / Photographies AENQ-CSQ, François Beauregard, FSA ULaval, iStock, Jean-François Leblanc, Stéphane Lemire, Éric Massicotte, Catherine Roy / Retouches photo Yves Vaillancourt / Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 2561-2727 / magazine.lacsq.org / Abonnement Service des communications, 514 356-8888 giroux.france@lacsq.org / Postpublications No de convention 40068962. Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : Publication de la Centrale des syndicats du Québec 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3.

Imprimé sur du Rolland Enviro100 Satin, contenant 100 % de fibres postconsommation, fabriqué 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

L'URGENCE D'AGIR



Photo François Beaugard

Plusieurs mois après le début des négociations du secteur public, nous attendons toujours un signal clair de la part du gouvernement en faveur du rehaussement des conditions de travail.

La pandémie qui nous frappe a démontré les limites d'une gestion comptable à la petite semaine. Les conditions de travail déjà difficiles se sont aggravées, et vous le vivez certainement comme partout ailleurs : la pénurie de main-d'œuvre est plus grande et plus grave que jamais. La réalité, c'est que les femmes constituent la première ligne des services publics et paient depuis trop longtemps le prix de l'austérité, des coupes et du sous-investissement.

Dans les CHSLD, on a vu à quel point la situation était dramatique quand le gouvernement a été obligé de recourir à l'armée canadienne et aux médecins spécialistes outrageusement bien payés pour pallier le manque de personnel. Tout ça pour compenser les mauvaises conditions de travail des préposées, qu'on dénonce depuis tant d'années. Dans nos écoles, faute de personnel, le gouvernement caquiste a annoncé payer jusqu'à 412 dollars par jour des enseignants retraités pour combler cette pénurie. Cela démontre à quel point la situation des conditions de travail a atteint un stade critique.

Comment en est-on arrivé là? Cela fait des années qu'on nous demande de faire plus avec moins, et ce, quel que soit le gouvernement en place. De budget en budget, l'environnement et les conditions de travail du personnel de l'éducation, de la santé et de l'enseignement supérieur ont été piétinés à coups de décrets et de lois spéciales. Depuis 20 ans, les gouvernements successifs ont, de façon générale, préféré couper les revenus potentiels en baissant les impôts et les taxes plutôt que d'investir dans les services à la population.

L'austérité des dernières années a fait mal, et le Québec est aujourd'hui à la croisée des chemins : investir maintenant dans les conditions de travail du secteur public ou laisser la maison brûler.

Solidarité!

Sonia Ethier
Sonia Ethier | PRÉSIDENTE



Photo iStock

COVID-19 SE PROTÉGER DE SES EFFETS PSYCHOLOGIQUES

Non seulement la COVID-19 a des effets physiques, mais elle affecte aussi la santé mentale de la population. À tel point que plusieurs craignent une deuxième vague psychologique cette fois. Comment employeurs et employés peuvent-ils s'en protéger?

Anne-Marie Tremblay | COLLABORATION



La pandémie a créé une onde de choc, réunissant tous les ingrédients générateurs de stress. « En plus d'être imprévue, cette crise sanitaire était incontrôlable. Aujourd'hui encore, on ne sait toujours pas quand et comment cela va se terminer », lance Alessia Negrini, chercheuse en santé psychologique au travail à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Le stress est une réponse naturelle pour s'adapter à un événement, précise-t-elle. « Pour une certaine partie de la population et des organisations, la situation est devenue l'occasion de se réorganiser, d'apprendre, de revoir ses façons de faire. »

Mais pour les personnes déjà fragilisées, la crise a pu exacerber certaines vulnérabilités, comme l'anxiété ou de la détresse. Idem pour les organisations qui ont pu se retrouver avec un système de gestion dépassé ou peu de ressources dans cette situation exigeant des changements rapides dans leurs façons de travailler, de produire et d'offrir des services.

« La crise a également pu affecter des personnes qui n'avaient aucun problème de santé, rappelle Mélanie Baril, conseillère en santé et sécurité du travail à la CSQ. Le contexte de travail peut augmenter le niveau de stress des personnes et générer des problèmes de santé graves, jusqu'à l'épuisement professionnel. »

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE À NOS PORTES

La pandémie a aussi bouleversé le monde du travail : le personnel enseignant a été catapulté dans l'enseignement à distance, le personnel infirmier s'est retrouvé sur la ligne de front et les intervenantes en petite enfance ont dû, pour certaines, maintenir leurs activités dans les services de garde d'urgence.

« Plusieurs travailleurs ont ressenti la peur de perdre leur emploi, mais également de contracter la maladie ou de la transmettre à l'un de leurs proches », mentionne pour sa part le Dr Michel Vézina, conseiller en santé psychologique au travail à l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).



Photo Stéphane Lemire

Dr Michel Vézina

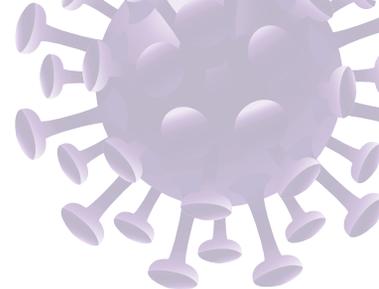


Photo FSA ULaval

Caroline Biron

Résultat? Au printemps dernier, près d'une personne sur deux parmi les travailleurs québécois disait éprouver de la détresse psychologique, a mesuré une équipe de chercheurs dirigée par Caroline Biron, professeure à l'Université Laval et directrice du Centre d'expertise en gestion de la santé et de la sécurité du travail. Au total, 56 % des femmes et 41 % des hommes ont rapporté un niveau élevé de détresse psychologique, selon ce sondage mené auprès de 1 215 personnes entre le 30 avril et le 7 mai 2020. Une proportion qui grimpe à 60 % chez les travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux.

Le niveau de détresse psychologique est en augmentation depuis 2015. Une étude menée par l'Institut de la statistique du Québec cette année-là avait plutôt établi que 33 % des femmes et 24 % des hommes vivaient la même situation. Des résultats préliminaires montrent aussi que cette proportion a légèrement diminué avec le déconfinement, mais demeure tout de même plus élevée qu'en 2015, ajoute la chercheuse.



« La peur est aggravée par le fait de ne pas se sentir protégé, et c'est très bien documenté. »

— D^r Michel Vézina, conseiller en santé psychologique au travail à l'INSPQ

DES EFFETS SUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS

Problèmes de mémoire, difficultés à se concentrer, pensées intrusives, erreurs de jugement, troubles musculosquelettiques : le stress peut avoir des conséquences multiples. « Mais surtout, le stress chronique peut engendrer anxiété, dépression ou épuisement professionnel », souligne Marie-Anne Bougie, conseillère d'orientation organisationnelle et psychothérapeute chez Gestion-Psychologie-Santé. Certaines personnes, témoins d'événements extrêmes comme ceux qui se sont déroulés dans les CHSLD, ont même vécu un syndrome de choc posttraumatique.



Marie-Anne Bougie

Photo Éric Massicotte

C'est pourquoi il faut être à l'affût des moindres signes de détresse psychologique, allant d'une perte d'appétit aux idées noires. « Si, par exemple, on se sent triste la plupart du temps, qu'on a

tendance à augmenter sa consommation d'alcool ou qu'on fume pour dormir, qu'on n'éprouve plus d'intérêt pour les choses qu'on aime ou qu'on souffre d'insomnie, il faut s'en préoccuper », dit Marie-Anne Bougie.

Si les symptômes perdurent plus de deux semaines, il faut réagir. « Plus on agit rapidement, plus on évite que les chemins dans le cerveau s'installent à long terme, avec des baisses de sérotonine et de dopamine », précise la psychothérapeute.

Première étape : en parler autour de soi. « Parfois, le simple fait de raconter ce qui nous arrive nous aide à nous sentir moins seuls », explique-t-elle. Il ne faut pas non plus attendre que la situation dégénère avant de se tourner vers un professionnel, que ce soit du programme d'aide aux employés ou d'une autre ressource.

Il vaut donc mieux prévenir que guérir! « Ce qui aide aussi à réduire le stress, c'est de briser le sentiment d'impuissance, de s'outiller et de reprendre du contrôle », ajoute Marie-Anne Bougie.

PROTÉGER ET RASSURER LE PERSONNEL

En matière de santé psychologique, les employeurs ont aussi un rôle à jouer. En effet, on ne peut offrir que de l'aide individuelle quand les problèmes proviennent de l'organisation du travail, explique le D^r Vézina. « Les travailleurs ont besoin d'être entendus et écoutés quand quelque chose fonctionne mal dans l'organisation. » Si les employées et employés se sentent impuissants et surchargés, ils risquent de se désister, ajoute-t-il.

Le personnel doit aussi être équipé convenablement pour faire face au risque sanitaire, comme s'il était envoyé au front. « La peur est aggravée par le fait de ne pas se sentir protégé, et c'est très bien documenté », explique le spécialiste.



Ensuite, le personnel ne doit pas se sentir laissé à lui-même dans son retour au boulot. Que se passera-t-il en cas d'éclosion? Y'a-t-il du matériel de protection disponible? Si oui, où est-il? Est-ce qu'une partie du travail, comme la préparation des cours, se fera à distance? Plus les consignes seront claires, plus cela diminuera le stress des personnes. « Il faut planifier différents scénarios, informer le personnel des mesures d'hygiène et le former s'il le faut, explique Alessia Negrini. Le fait de communiquer efficacement permet de rassurer les travailleurs. »

Cette notion est d'autant plus importante que la situation évolue constamment, comme on l'a vu dans les écoles par rapport aux ratios en classe, à la distance entre les enfants ou à l'implantation de bulles, cite en exemple Mélanie Baril. « C'est sûr qu'il faut laisser aux gens du temps pour qu'ils s'approprient les nouvelles mesures, mais quand elles sont bien appliquées, quand on sent qu'elles sont respectées, c'est très aidant », dit-elle. De même, les supérieurs doivent se montrer flexibles et revoir leurs priorités à la lumière de ces changements.

Mélanie Baril rappelle que « les employeurs ont l'obligation d'agir sur le plan de la prévention afin d'éviter que les personnes soient victimes d'une lésion professionnelle, telle que le trouble de l'adaptation ou la dépression, résultant d'un contexte inhabituel de travail. Ils doivent notamment imposer des limites à l'hyperconnexion et au débordement des heures de travail qui sont exécutées à la maison ».

« Les gestionnaires doivent donc miser sur l'écoute, la communication et la bienveillance », indique Ghislaine Labelle, conseillère en ressources humaines agréée et psychologue organisationnelle

au Groupe SCO. Elle suggère, entre autres, de former des duos de travailleurs pour qu'ils puissent s'entraider et partager ce qu'ils vivent. « Dans les réunions, on pourrait discuter non seulement de ce qui a bien fonctionné, mais aussi des préoccupations des employés. Est-ce que les gens se sentent bien? Que peut-on faire pour que ça fonctionne mieux? En posant ces questions, on donne de la légitimité aux demandes. » Selon Alessia Negrini, c'est également l'occasion d'échanger ses bons coups.

Cette approche permet aussi de garder un œil sur les différents facteurs de risque psychosociaux, qui pourraient avoir été augmentés avec la crise. C'est pourquoi l'IRSST conseille aux employeurs d'agir en prévention. « Il faut faire en sorte que les lieux incitent à l'entraide, au partage et à la prise de décision, pour favoriser l'autonomie. De plus, c'est important que les employés exercent un certain contrôle sur leurs façons de travailler », mentionne Mélanie Baril. Il faut donc s'assurer que les gestionnaires sont outillés, et formés, en ce qui concerne les questions de santé mentale, ajoute Alessia Negrini. « Au final, les employés doivent se sentir protégés, entendus, soutenus, reconnus et respectés », résume le Dr Vézina.

La recherche de l'équipe de Caroline Biron abonde d'ailleurs dans le même sens. Les personnes qui travaillent pour des organisations « bienveillantes » se sont senties moins affectées psychologiquement par la crise. « On constate que ces entreprises accordent de l'importance aux situations pouvant porter atteinte à la santé psychologique, qu'elles offrent la possibilité de parler de ce sujet, sans tabou, qu'elles sollicitent la participation de tous les niveaux hiérarchiques et que leur haute direction est engagée et corrige rapidement les problèmes de cette nature », énumère la spécialiste. Dans les organisations réunissant ces facteurs, on comptait 24 % moins de personnes déclarant une détresse élevée et 12 % plus de travailleuses et de travailleurs se percevant comme « hautement performants ».

Photo François Beuregard



Ghislaine Labelle



S'AIDER SOI-MÊME

Quand tout se bouscule, il faut reprendre le contrôle de sa vie, ce qui peut toutefois sembler difficile dans un contexte pandémique. « Pour passer à travers la crise, il faut être capable de lâcher prise sur certains aspects et agir sur ce qu'on peut changer, comme la planification de sa propre routine ou la façon de se protéger lors de la proximité avec d'autres personnes », indique Alessia Negrini.

Le simple fait de s'accorder du temps permet de se sentir mieux. « On peut aussi décider de faire de la méditation ou du yoga. Mais ce qui est vraiment important, c'est de créer un moment juste pour nous. Car mettre des limites nous redonne du pouvoir. On le fait parce qu'on l'a choisi », précise Marie-Anne Bougie.

Dans la même veine, il faut trouver des moyens de se déconnecter, en s'adonnant à un passe-temps qui nous plaît. « L'exercice physique permet aussi de se décharger du stress de la journée. D'autres vont s'habiller "en mou" en arrivant du travail. Ils ont l'impression de changer de peau », ajoute la psychothérapeute. Une façon de faire la coupure avec le boulot.

« Pour passer à travers la crise, il faut être capable de lâcher prise sur certains aspects et agir sur ce qu'on peut changer, comme la planification de sa propre routine ou la façon de se protéger lors de la proximité avec d'autres personnes. »

— Alessia Negrini, chercheuse en santé psychologique au travail à l'IRSST

Maintenir de saines habitudes de vie et ne pas s'isoler sont également des clés pour conserver son équilibre. « C'est important de se rappeler que ce n'est pas la première fois qu'on se retrouve devant un obstacle ou un événement stressant dans notre vie, mentionne aussi Alessia Negrini. Il faut repenser aux stratégies, aux ressources que nous avons utilisées pour passer au travers d'autres situations difficiles. » Bref, se rappeler le positif aide à garder confiance en l'avenir.

COMMENT FAIRE FACE À L'ANXIÉTÉ?

Il existe plusieurs stratégies à adopter pour faire face à l'anxiété. Certaines sont **individuelles**, par exemple :

- prendre conscience de ses pensées négatives et irrationnelles;
- lâcher prise sur les aspects qu'on ne peut contrôler;
- maintenir de saines habitudes de vie (bonne alimentation, exercice physique, etc.);
- compenser la distanciation physique par des liens virtuels;
- faire appel au programme d'aide aux employés ou à une autre ressource.

D'autres stratégies sont **collectives** et permettent d'intervenir sur un milieu néfaste pour la santé mentale, par exemple :

- entreprendre des discussions au sein du comité santé et sécurité du travail;
- appliquer le droit de refus;
- déposer des plaintes à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- déposer des griefs;
- former et informer les travailleuses et les travailleurs, et les sensibiliser à ces questions.



Ce qu'il faut savoir avant de prêter son auto

Permettre à un ami ou à un proche d'utiliser votre véhicule pourrait avoir une incidence sur vos primes d'assurance auto. Découvrez les risques liés à cet acte de générosité.

Jocelyn Roy

DIRECTEUR ADJOINT AU SERVICE
ADMINISTRATIF ET AUX ASSURANCES
DE DOMMAGES À LA CSQ

Vous devez d'abord savoir que toute personne qui emprunte votre véhicule, qu'elle soit ou non inscrite à votre police d'assurance auto, doit détenir un permis de conduire valide. Elle doit être légalement autorisée à conduire.

Si elle est inscrite à votre police, elle pourrait être couverte par votre assurance auto. Cela dit, si elle était impliquée dans une collision ou un accident de la route, vos primes pourraient être touchées. En effet, comme l'assurance auto est liée au véhicule et non à la conductrice ou au conducteur, c'est votre assurance qui traitera la réclamation. Dans certaines provinces canadiennes, certaines exceptions s'appliquent.

Vous n'étiez pas à bord du véhicule au moment de l'accident? Cet évènement pourrait quand même vous pénaliser, et ce, même si la conductrice ou le conducteur n'est pas responsable de la situation. Avant d'accepter de prêter votre véhicule, mieux vaut vous informer des modalités de votre police auprès de votre compagnie d'assurance.

QUOI FAIRE AVANT DE PRÊTER SON VÉHICULE?

- Assurez-vous que la personne détient un permis de conduire valide et qu'elle est légalement autorisée à conduire.
- Remettez-lui tous les documents requis, c'est-à-dire votre police d'assurance et les immatriculations du véhicule.
- Vérifiez auprès de l'automobiliste qu'elle ou il comprend les responsabilités qui viennent avec l'emprunt de votre véhicule.
- Limitez les risques d'accident en inspectant votre auto et faites le plein d'essence.

VOUS DEVEZ FAIRE UNE RÉCLAMATION?

La Personnelle¹ vous simplifie la vie avec son service de réclamation rapide en ligne. Rendez-vous sur le site lapersonnelle.com et cliquez sur **Réclamation**. Vous pourrez régler votre dossier et obtenir un rendez-vous chez le carrossier en 10 minutes à peine!

Pour découvrir d'autres conseils de prévention utiles, visitez dès maintenant lapersonnelle.com/blogue.

¹ La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. au Québec et La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires du Canada. Les conditions des couvertures décrites figurent dans la police d'assurance, qui prévaut toujours. Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent. Les renseignements et les conseils de cet article sont fournis à titre indicatif seulement. La Personnelle ne saurait être tenue responsable de tout dommage découlant de l'utilisation de ces renseignements ou conseils. La Personnelle recommande la prudence et invite à consulter une experte ou un expert pour obtenir de l'information détaillée.

TÉLÉTRAVAIL ET DROIT À LA DÉCONNEXION

UN ENJEU QUI NÉCESSITE RÉFLEXION

Se connecter tôt le matin, prendre ses courriels tard le soir, être sollicité à toute heure du jour ou de la nuit par l'employeur, c'est le contexte dans lequel bien des personnes qui travaillent de la maison sont plongées depuis le début de la crise sanitaire due à la COVID-19. Il faut décrocher.

France Bernier
CONSEILLÈRE CSQ

93 %
DES ADULTES
QUÉBÉCOIS

DISPOSAIENT, EN 2018, D'UNE
CONNEXION INTERNET À LA MAISON¹.

En période de confinement, le télétravail s'est avéré essentiel. Le contexte a toutefois précipité bon nombre de travailleuses et travailleurs dans une situation de télétravail non planifiée et non organisée, où réaliser des tâches professionnelles en présence d'une conjointe ou d'un conjoint, de jeunes enfants, d'adolescents ou de colocataires est devenu inévitable.

Les travailleuses et travailleurs ont dû s'adapter afin d'accomplir leurs tâches sans parfois disposer des outils technologiques habituels. L'élément essentiel permettant le télétravail est cependant demeuré accessible à toutes et tous, ou presque : une connexion Internet à la maison. Bien qu'indispensable au télétravail, cet outil peut toutefois constituer un piège.

QUAND LA FRONTIÈRE DISPARAIT

Dès le début du confinement, la conciliation entre le travail, ou plutôt télétravail, la famille et la vie personnelle est subtilement devenue une responsabilité individuelle. Chaque personne est devenue libre d'organiser son travail à travers ses responsabilités familiales et personnelles, les employeurs se dégageant bien souvent de toute responsabilité quant aux modalités de réalisation du télétravail.

Il n'en fallait pas plus pour que la connexion permanente au travail s'impose et que les frontières entre toutes les sphères de la vie s'amenuisent.

Déjà, en 2017, une enquête de la CSQ, réalisée auprès du personnel de l'éducation et de l'enseignement supérieur, révélait que les tâches réalisées sur le temps personnel, en dehors des heures normales de travail, comme consulter des courriels et y répondre, avaient augmenté au cours des dernières années pour 76,5 % du personnel répondant.

Si en 2017 la connexion permanente au travail, favorisée par le développement des outils numériques, s'installait, il va sans dire que le télétravail imposé par le confinement a renforcé cette tendance, sans égard aux conséquences sur la vie personnelle et familiale.

¹ Source : CEFRIO



DÉCONFINEMENT RIME-T-IL AVEC DÉCONNEXION?

Rien n'est moins sûr! Pourtant, le 3 juin 2020, Québec solidaire annonçait le dépôt d'un projet de loi portant sur le droit à la déconnexion. L'objectif : « assurer le respect du temps de repos des salariés en introduisant une obligation pour un employeur d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail ». Cette politique de déconnexion, selon les termes du projet de loi, devrait être élaborée en collaboration avec les personnes salariées désignées ou, le cas échéant, par les personnes représentant les associations accréditées.

Malgré sa pertinence, il n'est aucunement certain que ce projet de loi soit adopté, surtout sans l'appui du parti au pouvoir. D'ailleurs, le ministre du Travail, Jean Boulet, s'est montré réticent à imposer une façon de faire aux employeurs. Cet automne, le gouvernement Legault entreprendra un vaste chantier pour moderniser les lois qui encadrent le monde du travail et se penchera notamment sur les enjeux touchant le télétravail.

AGIR SYNDICALEMENT

Il faut bien reconnaître les effets positifs du télétravail. « En période de confinement, il a permis à bon nombre de travailleuses et de travailleurs de maintenir un lien d'emploi tout en s'assurant un revenu de travail », explique la présidente de la CSQ, Sonia Ethier. Pour plusieurs, le télétravail a aussi contribué à avoir un meilleur contrôle sur leur travail, tout en leur évitant de subir la pression de la productivité et de la performance liée à l'intensification du travail.

Malgré ces avantages, le télétravail aura laissé des traces sur les pratiques de connexion permanente au travail qui ne cesseront de s'intensifier. « Les risques de voir la frontière entre les vies personnelle et professionnelle se brouiller sont bel et bien présents », ajoute la présidente. Pourtant, il importe de se rappeler que le

temps de repos, légitime pour toutes et tous, assure une coupure avec le travail. Il est essentiel au maintien d'une bonne santé mentale et de l'équilibre entre les différentes sphères de la vie.

« Une réflexion syndicale reste à développer sur le sujet, mais pour agir dans nos milieux, il est important d'amorcer une réflexion. Celle-ci devrait se faire dans le respect des différents points de vue afin de trouver une solution collective qui assurera le bien-être de toutes et tous et protégera l'équilibre entre le travail, ou le télétravail et les vies familiale et personnelle », conclut Sonia Ethier.

EN SAVOIR PLUS

Le numérique, un défi à relever
Un accompagnement à assurer

Pour consulter les résultats de l'enquête de la CSQ, menée en 2018 auprès de 130 000 membres de l'éducation, en lien avec les impacts du numérique sur les conditions de travail et d'exercice professionnel.

lacsq.org

› Dossiers › Éducation › Numérique

Projet de loi n° 492 (Loi sur le droit à la déconnexion)

Pour en savoir plus sur le projet de loi déposé par Québec solidaire à l'Assemblée nationale le 3 juin 2020.

assnat.qc.ca

› Travaux parlementaires › Projets de loi › Choisir une session : session en cours – 42^e législature, 1^{re} session (27 novembre 2018 -) › Faites dérouler la liste des projets de loi jusqu'au n° 492.

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

DES MESURES PLUS QUE NÉCESSAIRES

La crise due à la COVID-19 a bouleversé le quotidien de bien des gens, faisant ressurgir des enjeux de conciliation sur plusieurs plans.

Julie Pinel | CONSEILLÈRE CSQ

Essoufflement, stress, fatigue physique et psychologique, difficultés de concentration, impatience, tels sont les effets qu'a eu la conciliation famille-travail-études sur bien des gens.

Une consultation tenue en avril 2020 sur les réseaux sociaux par la Coalition pour une conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), dont la CSQ fait partie, a mis en lumière les différents enjeux de conciliation rencontrés pendant la période de confinement. Un peu plus de 600 personnes ont répondu au questionnaire, dont une très grande majorité de femmes (83 %).

LES CONSÉQUENCES DES MESURES SANITAIRES

La fermeture des écoles, et de la majorité des services éducatifs à la petite enfance et des services de garde en milieu scolaire au printemps 2020 a créé tout un casse-tête de conciliation pour de nombreuses familles québécoises.

Ces fermetures figurent d'ailleurs parmi les quatre principales mesures sanitaires ayant eu le plus d'effet sur la conciliation famille-travail-études. Les deux autres mesures identifiées sont le télétravail ou les cours virtuels et l'absence d'un endroit calme favorisant la concentration.

DES EFFETS SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

La période de confinement a aussi privé de nombreuses familles et personnes proches aidantes de leur réseau habituel de soutien (famille, proches, etc.). Ainsi, les personnes proches aidantes et les parents ont été livrés à eux-mêmes avec une absence complète de mesures collectives de conciliation.

Malgré l'ouverture de certains services éducatifs à la petite enfance et de milieux de garde scolaire d'urgence, les personnes qui effectuaient du télétravail, poursuivaient leurs études à distance ou travaillaient dans les services essentiels (épicerie, pharmacie, etc.), devaient être disponibles pour le travail ou les études, tout en ayant la responsabilité de leurs enfants ou de leurs proches.

Pas étonnant, dans un tel contexte, que 15 % des personnes interrogées dans le

cadre de la consultation du CCFTÉ font état d'un essoufflement, de stress, d'une fatigue physique et psychologique, le tout accompagné quelquefois de difficultés de concentration, d'impatience auprès des enfants ainsi que d'une perte d'énergie.

DES MESURES ACCOMMODANTES...

Près des trois quarts des personnes qui ont pris part à la consultation ont mentionné avoir pu bénéficier de mesures accommodantes liées au temps de travail ou d'études, tandis que 26 % n'ont pas eu cette chance.

Les réponses obtenues lors de la consultation démontrent que la conciliation repose sur les épaules des personnes étudiantes et travailleuses, et qu'un manque de soutien et de flexibilité de la part des gestionnaires ou des établissements d'enseignement semble présent pendant cette période.

En l'absence de mesures collectives, le télétravail, reconnu normalement comme une mesure de conciliation famille-travail-études, amène son lot de difficultés.

LES QUATRE MESURES AYANT EU LE PLUS D'EFFET SUR LA CONCILIATION :

- la fermeture des services éducatifs à la petite enfance et des haltes-garderies;
- la fermeture des écoles et des services de garde en milieu scolaire;
- le télétravail ou les cours virtuels;
- l'absence d'un endroit calme favorisant la concentration.



39 %

DES PERSONNES RÉPONDANTES À LA CONSULTATION DU CCFTÉ

auraient souhaité plus de souplesse sur le plan de l'horaire, de la charge de travail ou d'études ainsi qu'une réduction du temps de travail ou d'études, sans pénalités financières pour faciliter la conciliation famille-travail-études.

... MAIS INSUFFISANTES

Pour faciliter la conciliation famille-travail-études, 39 % des personnes répondantes auraient souhaité plus de souplesse sur le plan de l'horaire, de la charge de travail ou d'études ainsi qu'une réduction du temps de travail ou d'études, sans pénalités financières.

Des modifications quant à l'environnement de travail en ce qui concerne tant l'ergonomie que les outils de travail ont aussi été identifiées comme étant une mesure souhaitée. En effet, alors que les travailleuses et travailleurs qui effectuaient du télétravail occasionnel avant la pandémie pouvaient se contenter de leur table de cuisine, l'arrivée du télétravail à temps plein a changé la donne.

CE QU'IL EN RESSORT

Le constat général qui ressort de la consultation démontre que les moyens individuels mis en place par les répondantes et répondants pour concilier les différentes sphères de leur vie n'ont pas été suffisants. La période de confinement a mis de l'avant la nécessité de déployer des mesures collectives de conciliation. Car le télétravail ne peut plus être

considéré comme un moyen efficace de concilier famille, travail et études.

Les résultats du sondage de la Coalition ont été présentés aux ministres du Travail, de la Condition féminine, ainsi qu'à des personnes-ressources du ministère de la Famille, responsable de ce dossier.

La CCFTÉ recommande au gouvernement du Québec de mettre en place une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études et qui s'appliquerait tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic.

15 %

DES PERSONNES INTERROGÉES

disent avoir vécu un essoufflement, du stress, une fatigue physique et psychologique, des difficultés de concentration, de l'impatience et une perte d'énergie.

EN SAVOIR PLUS

Pour connaître les résultats du sondage du CCFTÉ :

ccfte.wordpress.com

› Documentation › Résultats du questionnaire

Pour en savoir plus sur les revendications du CCFTÉ :

ccfte.wordpress.com

› Documentation › Plateforme de la Coalition

Pour suivre la Coalition et en savoir plus sur ses travaux :

facebook.com/CCFTE



ÉLÈVES EN
DIFFICULTÉ

AGIR AUJOURD'HUI POUR LEUR AVENIR

Photo iStock

La fermeture des établissements scolaires pendant la pandémie a amené une rupture des services et accru les besoins des élèves en situation de vulnérabilité. Maintenant que l'école a repris, il est plus que temps que le gouvernement investisse pour soutenir les élèves et le milieu scolaire.

Sébastien Marcil | CONSEILLER CSQ

Les Québécoises et les Québécois sont préoccupés par l'impact de la pandémie sur la réussite scolaire des enfants. Soixante-six pour cent des personnes interrogées dans le cadre d'une étude d'opinion¹, réalisée à l'été 2020 par la firme CROP, se disent d'ailleurs inquiètes à ce sujet. La CSQ aussi.

« La fermeture des établissements scolaires lorsque la crise due à la COVID-19 a commencé au printemps dernier a accru les besoins des élèves en situation de vulnérabilité, du préscolaire à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle », affirme la présidente de la CSQ, Sonia Ethier, qui rappelle que la situation était criante bien avant la pandémie. « Les besoins n'ont pas diminué, au contraire! Il faut penser que la majorité des élèves n'a pas fréquenté l'école depuis presque six mois! », ajoute-t-elle.



Photo François Beaugard

DES RESSOURCES FINANCIÈRES RÉCLAMÉES

Pour aider les élèves qui éprouvent des difficultés d'apprentissage, il est essentiel que le gouvernement du Québec octroie aux équipes-écoles plus de ressources financières.

« Les enseignantes et les enseignants, le personnel de soutien ainsi que les professionnelles et professionnels méritent qu'on leur donne les ressources nécessaires pour soutenir les élèves et leur offrir les services auxquels ils ont droit », dit Sonia Ethier.

« Les équipes-écoles attendent dès maintenant une réponse ambitieuse, novatrice et structurante pour attaquer de front les inégalités qui ont été amplifiées par la crise, ajoute la leadeuse syndicale. Un plan timide entrainera des coûts sociaux et économiques pour le Québec et pour nos enfants, notamment par le décrochage scolaire. Il ne faut pas l'échapper collectivement! »

INVESTIR POUR LA RÉUSSITE DE DEMAIN

Les équipes-écoles exercent plus que jamais un rôle dans le développement des élèves. Conséquemment, fournir des ressources aujourd'hui en éducation, c'est investir dans la réussite de demain. L'étude d'opinion confirme par ailleurs un important niveau d'appui (92 %) de la population pour des investissements supplémentaires favorisant les élèves en difficulté.

Le ministère de l'Éducation doit accorder davantage de ressources pour faire en sorte que les élèves en difficulté ne soient pas concentrés dans les mêmes groupes, selon la présidente de la FSE-CSQ², Josée Scalabrini. « Cela décuplerait le défi posé au personnel enseignant pour les prochaines années », soutient-elle.

« L'enseignement en demi-classes du printemps 2020, pour ceux qui l'ont vécu, a été un succès retentissant sur le plan pédagogique, explique Josée Scalabrini. Les profs nous ont fait savoir qu'ils ont eu le sentiment d'avoir bien réussi à passer leur matière en classe et à encadrer comme jamais les élèves qui éprouvaient des difficultés. »

La présidente de la FSE-CSQ affirme que la réussite des élèves passe également par le personnel enseignant, qui ne peut continuer à crouler sous la tâche. Les profs ont besoin de plus de temps pour préparer du matériel, pour effectuer les suivis, pour s'organiser et pour souffler. « Il est urgent de mieux prendre soin des enseignants et de leur donner de meilleures conditions d'enseignement pour les attirer et les garder en poste, et ce, tant au secteur des jeunes, à la formation professionnelle qu'à l'éducation des adultes », dit-elle.



Photo François Beaugard

¹ Étude d'opinion publique à l'égard du milieu de l'enseignement primaire et secondaire ainsi que de l'éducation dans le contexte de la pandémie menée par CROP, du 22 au 29 juillet 2020 auprès de 1 000 personnes par le biais d'un panel Web.

² Fédération des syndicats de l'enseignement.

METTRE DE L'AVANT LES BESOINS RÉELS

Il faut toutefois accorder les bonnes ressources aux bons endroits dans un souci de valoriser les compétences et l'expertise du personnel de soutien, mais surtout pour le bien-être des enfants, estime le président de la FPSS-CSQ³, Éric Pronovost. « Depuis trop longtemps, l'aspect budgétaire prime sur les besoins réels de l'enfant, dit-il. Les solutions mises en place sont souvent inadéquates, et les besoins restent non comblés. »

Le président de la FPSS-CSQ ajoute qu'il n'est pas rare de voir des directions faire appel à quelqu'un d'une classe d'emploi moins rémunérée pour répondre à un besoin qui nécessiterait une personne mieux payée, mais aussi mieux outillée pour faire face à la situation. Il arrive, par exemple, qu'on recrute une personne préposée aux élèves handicapés pour pourvoir le poste d'une technicienne ou d'un technicien en éducation spécialisée, alors que les deux sont formés de façon complètement différente. La personne préposée n'a pas les mêmes acquis pour répondre aux besoins spécifiques de l'élève qu'elle accompagne. Résultat : c'est l'enfant qui s'en trouve pénalisé.

« Cette manière de faire doit rapidement être corrigée », affirme Éric Pronovost.



Photo François Beaugard

³ Fédération du personnel de soutien scolaire.

⁴ Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec.



Photo François Beaugard

POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La mise en place des seuils de services minimaux pour garantir aux élèves en situation de vulnérabilité un accès équitable aux services apparaît comme un incontournable pour la FPPE-CSQ⁴. Son président, Jacques Landry, rappelle d'ailleurs le rôle essentiel du personnel professionnel dans la réussite des élèves : « Nous sommes contents que les écoles soient rouvertes et que tous les élèves, incluant plusieurs jeunes vulnérables ou en difficulté d'apprentissage, soient de retour en classe pour se développer et socialiser. Par contre, il y a un manque important de ressources professionnelles pour donner des chances égales à tous de réussir. Nous voulons faire partie de la solution et soutenir les équipes-écoles, mais nous appréhendons l'augmentation des besoins des élèves dans le contexte particulier de la pandémie. »

Jacques Landry soutient que les annonces faites ces dernières semaines par le gouvernement n'ont garanti en rien l'ajout du personnel requis pour répondre aux différents besoins dans le réseau scolaire. « Le moment est venu de s'éloigner du modèle historique, qui utilise les ressources professionnelles au gré du temps, sans prévisibilité, et d'établir des seuils exclusifs pour les ressources professionnelles par des mesures budgétaires protégées », affirme-t-il.

UNE VASTE CAMPAGNE POUR SOUTENIR LES ÉLÈVES

Pour souligner l'importance de soutenir les élèves de tous les niveaux scolaires, particulièrement celles et ceux éprouvant des difficultés, la CSQ a lancé une vaste campagne sous le thème Agir aujourd'hui pour leur avenir.

Par le biais de cette campagne, la CSQ réclame du gouvernement davantage de moyens pour soutenir le milieu scolaire. « Le gouvernement du Québec répète que l'éducation est sa priorité. Il est temps que cela se concrétise sur le terrain. Le message que nous lançons est clair : c'est maintenant qu'il faut agir! », conclut Sonia Ethier.

LA POPULATION EN FAVEUR DE PLUSIEURS MESURES FAVORISANT LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Parmi les personnes sondées dans le cadre de l'étude d'opinion CROP menée à l'été 2020 :

90 % croient que les élèves des établissements primaires et secondaires ayant des difficultés d'apprentissage sont davantage pénalisés par la pandémie que les élèves réguliers.

92 % sont favorables au déploiement de moyens supplémentaires pour aider les élèves du primaire et du secondaire en difficulté d'apprentissage.

66 % sont inquiètes ou assez inquiètes de l'impact de la pandémie sur la réussite scolaire des enfants.

83 % sont favorables à la diminution de la taille des groupes d'élèves au primaire et au secondaire afin de favoriser l'apprentissage et l'accompagnement de ces jeunes.

**AGIR
AUJOURD'HUI
POUR LEUR
AVENIR**

Soutenons
collectivement
**les élèves
en difficulté.**



Centrale des syndicats
du Québec

RENTRÉE SCOLAIRE ET PANDÉMIE

ENTRE DÉFIS ET INQUIÉTUDES

La situation exceptionnelle que le milieu de l'éducation vit depuis le printemps dernier n'est pas sans répercussions sur le personnel. Dans le secteur de l'enseignement privé, les travailleuses et travailleurs ont tenu à témoigner de leur réalité.

Matthieu Pelard | CONSEILLER CSQ

« Afin de s'assurer de la santé et de la sécurité des élèves et des membres du personnel, d'énormes efforts ont été déployés pour garantir une rentrée scolaire sécuritaire. L'organisation de l'enseignement a été chamboulée, et cette nouvelle réalité en emploi soulève de nombreuses inquiétudes », affirme le président de la FPEP-CSQ¹, Stéphane Lapointe.

À la suite de ces changements majeurs dans les conditions de travail du personnel de l'enseignement privé, la FPEP-CSQ a réalisé un sondage éclair pour connaître et faire connaître la nouvelle réalité en emploi de ses membres. Au total, 21 syndicats représentant quelque 1 500 travailleuses et travailleurs, toutes catégories d'emplois confondues, ont témoigné de la charge de travail additionnelle générée par le respect des consignes sanitaires et par l'enseignement et le suivi à distance dont bénéficient les élèves.

UNE ORGANISATION INÉDITE

Qui aurait pu imaginer, il y a à peine quelques mois, que des enseignantes et enseignants devraient donner des cours en classe tout en offrant à des élèves la possibilité de suivre à distance et en temps réel la matière enseignée?

Pourtant, 47 % des personnes sondées par la FPEP-CSQ disent avoir reçu des consignes de la direction de leur établissement scolaire pour offrir de l'enseignement simultané pour les élèves à distance. Pour 20 % des personnes sondées, la tâche d'enseignement à distance s'ajoutera à celle faite en présentiel, puisqu'elle devra se faire en dehors de la période à l'horaire et de la façon choisie par la personne enseignante. Au moment où le sondage a été effectué, à la fin du mois d'août 2020, 33 % du personnel sondé n'avait toujours pas d'indication en ce sens ou rien n'avait encore été prévu.

Photo François Beuregard



Stéphane Lapointe

DES OUTILS TECHNOLOGIQUES ET DES INQUIÉTUDES

Stéphane Lapointe explique que, dans le contexte d'urgence sanitaire actuel, le déploiement accéléré (ou imposé) d'outils technologiques nécessite d'autant plus de baliser leur utilisation afin de respecter les droits et la vie privée des travailleurs.

« Ce caractère d'urgence ne justifie pas toutes les mesures exceptionnelles prises par les directions, dit-il. L'usage des outils technologiques est vital pour certaines tâches d'enseignement, mais, tant que les modalités d'utilisation, de collecte et de contrôle des données ne sont pas clairement définies, il faut faire preuve de vigilance dans nos milieux de travail. »

¹ Fédération du personnel de l'enseignement privé.



« Le travail incroyable du personnel enseignant, professionnel et de soutien a été souligné par de nombreux parents. Quand certains de nos membres réinventaient totalement leur manière de travailler à distance, d'autres subissaient des mises à pied injustifiées. Ce printemps restera marqué dans les annales. »

— Stéphane Lapointe, président de la FPEP-CSQ

AMÉLIORER LA DISTRIBUTION DU MATÉRIEL

Le matériel sanitaire et de protection a été rendu disponible de façon satisfaisante, selon 83 % des répondants. Des ajustements sont toutefois encore demandés afin d'arriver à une pleine satisfaction. La pénurie de matériel de protection et le manque de station de désinfection pour les mains, par exemple, sont parmi les inquiétudes les plus souvent citées.

SANTÉ OU SALAIRE : UN CHOIX INACCEPTABLE

Le manque de personnel dans le réseau de l'éducation entraîne une remise en question des retraits préventifs pour certaines travailleuses. Malheureusement, la priorité est trop souvent donnée à la pénurie plutôt qu'à la pandémie, déplore le président de la FPEP-CSQ.

« Alors qu'on croyait que les règles étaient claires pour assurer la protection des personnes dont l'état de santé les rend vulnérables,

le retour en classe de plusieurs travailleurs devient obligatoire. Choisir entre sa santé ou son salaire, voilà le nouveau choix imposé! Le gouvernement se doit d'agir pour que la protection de la santé publique ne se fasse pas sur le dos des employés », plaide Stéphane Lapointe.

DES INTERVENTIONS AUPRÈS DU MINISTÈRE

Dans un contexte où tout est inédit, l'allongement de la durée de certaines tâches, la surcharge de travail et l'absence de ressources supplémentaires rendent le travail du personnel de l'enseignement encore plus remarquable.

« De multiples interventions ont été réalisées au cours des dernières semaines auprès du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour transmettre les inquiétudes des membres de la FPEP-CSQ. Nous ne reculerons pas devant la fragilisation des protections de nos membres, les bouleversements imposés à nos conditions de travail ainsi qu'au respect des acquis de nos professions », conclut Stéphane Lapointe.

LES EMBUCHES DU NORD

Dans le Nord québécois, la rentrée scolaire du personnel de l'éducation a toujours un petit quelque chose de particulier. Cette année, avec la pandémie, les défis ont été encore plus grands.

Isabelle Tremblay-Chevalier | CONSEILLÈRE CSQ

Que ce soit au nord du 49^e parallèle, dans la région d'Eeyou Istchee Baie-James, où se situent les écoles de la Commission scolaire crie, ou encore au nord du 55^e parallèle, dans la région du Nunavik, territoire de la Commission scolaire Kativik, exercer sa profession en éducation signifie de travailler avec des ressources plus limitées qu'ailleurs au Québec.

« En plus du contexte scolaire particulier au Nord et des mesures de santé publique à appliquer en raison de la crise due à la COVID-19, nos membres ont vécu des embuches supplémentaires », explique Larry Imbeault, président de l'AENQ-CSQ¹.

En effet, à la Commission scolaire Kativik, les cours n'ont pas repris en même temps que le reste du Québec. La rentrée s'est plutôt échelonnée du 31 août au 14 septembre 2020, en fonction des besoins de chacune des communautés et du personnel disponible.

« De plus, les membres du personnel en provenance du Sud, et même ceux se trouvant déjà au Nord, devaient obligatoirement obtenir un test de dépistage négatif de la COVID-19 avant de se rendre dans la communauté où se trouve leur école au Nunavik », raconte Larry Imbeault.

Le personnel du Sud devait posséder son résultat avant de prendre l'avion. Une fois arrivés au Nord, les travailleuses et travailleurs devaient aussi respecter une période d'isolement de 14 jours avant de se rendre sur leur lieu de travail dans les écoles de l'une ou l'autre des deux commissions scolaires.

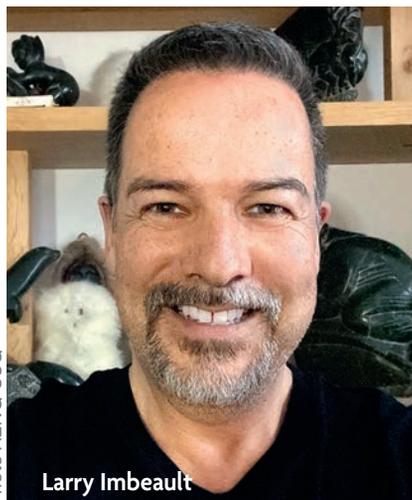


Photo AENQ-CSQ

Larry Imbeault

Toutes les mesures sanitaires ont été mises en place, car une grande crainte subsiste quant à une éventuelle contamination à la COVID-19 dans le Nord. La population de cette région y est vulnérable, et la capacité du système de santé est limitée.

PROTÉGER LA POPULATION ET LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

Si les écoles devaient fermer en raison d'une écloison de cas de COVID-19, la réussite des élèves serait-elle compromise? « C'est là l'une des grandes préoccupations au Nord », affirme Larry Imbeault.

Par manque de ressources, d'outils ou d'accès à Internet, la dernière année scolaire a été interrompue. Malgré la mise en place de programmes gouvernementaux pour assurer l'accessibilité du matériel nécessaire, des problèmes majeurs subsistent. Les outils pédagogiques et l'accès à Internet demeurent encore très inégaux d'une communauté à l'autre.

« On peut lever notre chapeau au personnel de l'éducation qui, malgré le manque de ressources, met tout en œuvre pour assurer le bien-être, la santé et la réussite des élèves. Espérons que la crise continuera d'épargner les communautés crie et inuite », conclut Larry Imbeault.

¹ Association des employés du Nord québécois.

PERSONNEL PROFESSIONNEL

UNE VICTOIRE IMPORTANTE

Une décision déterminante pour la reconnaissance du personnel professionnel vient d'être rendue devant le Tribunal administratif du travail.

Claude Girard | CONSEILLER CSQ

La FPPC-CSQ¹ et le Syndicat des professionnels du Cégep de Victoriaville (CSQ) ont remporté une victoire importante le 17 septembre 2020. Appuyé par la Fédération, le Syndicat avait entrepris des démarches en juin 2018 pour revendiquer l'intégration, au sein de son unité de négociation, de 23 membres du personnel travaillant au Centre d'innovation sociale en agriculture (CISA) et au Centre d'expertise et de transfert en agriculture biologique et de proximité (CETAB+). Il s'agissait de professionnelles et professionnels non syndiqués.

Ces centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) ont été créés par le Cégep de Victoriaville, afin d'exercer, dans un domaine particulier, des activités de recherche appliquée, d'aide technique à l'entreprise et d'information.

LES PRÉTENTIONS DU CÉGEP REJETÉES

Sans nier le droit à la syndicalisation de ces professionnelles et professionnels, le Cégep de Victoriaville s'opposait à leur intégration au sein du même syndicat représentant l'ensemble du personnel professionnel du Collège, ce qui les aurait privés des avantages offerts par la convention collective actuelle.

« Divers arguments étaient invoqués portant notamment sur la spécificité des tâches effectuées par les professionnelles et professionnels des CCTT, ainsi que sur le caractère facultatif et distinct des activités des CCTT par rapport à la mission éducative du Collège », explique Suzanne Tousignant, vice-présidente de la FPPC-CSQ.



Photo François Beauregard

Ces prétentions n'ont pas été retenues par la juge administrative, M^e Line Lanseigne, qui a stipulé que le CCTT, qu'il soit géré ou non par un organisme à but non lucratif, demeure partie intégrante du Collège et contribue de manière importante à l'atteinte de ses objectifs, notamment sur le plan du développement régional et de la recherche appliquée.

UNE LUTTE QUI SE POURSUIVRA

« Ce recours devant le Tribunal administratif du travail démontre la volonté et la détermination de la FPPC-CSQ à rassembler le plus grand nombre possible de professionnelles et de professionnels de cégeps », dit Suzanne Tousignant.

Forte de cette victoire significative, la Fédération n'a pas l'intention de s'arrêter là dans sa lutte pour la reconnaissance des professionnelles et professionnels à l'emploi des CCTT, d'autant plus que la création de ces centres dans les collèges a pris de l'ampleur. Alors qu'ils étaient 38 en 2013, on en compte aujourd'hui plus de 50 sur le territoire québécois.

¹ Fédération du personnel professionnel des collèges.

LA BIENVEILLANCE EN TEMPS DE CRISE

« Moi, j'ai toujours mal dormi, donc ça n'a pas changé grand-chose », affirme ironiquement Youri Blanchet qui, comme de nombreuses personnes militantes, ne compte plus ses heures d'engagement depuis le début de la crise due à la COVID-19.

Pierre Avignon
CONSEILLER FEC-CSQ

« Au tout début de la pandémie, beaucoup de monde pensait que les profs de cégep n'avaient plus d'obligation, que les cours étaient suspendus, alors qu'après 2 semaines de confinement les cours avaient repris à distance », rappelle celui qui a enseigné les arts visuels pendant 23 ans et qui est aujourd'hui président du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Rivière-du-Loup et vice-président de la FEC-CSQ¹.

Le réseau collégial a en effet réussi un petit tour de force en mettant sur pied rapidement des mécanismes pour permettre aux jeunes de terminer leur session d'hiver du mieux possible. « Malgré la satisfaction d'avoir pu finir la session, nos membres sont arrivés au printemps très fatigués et en anticipant déjà les aléas de la rentrée automnale », ajoute Youri Blanchet.

Dès le 3 août 2020, les enseignantes et enseignants de Rivière-du-Loup étaient de retour au travail pour préparer la rentrée sous forme hybride : division des groupes en deux, avec une moitié en présence et l'autre à distance, en alternance. « Nous souhaitons privilégier l'enseignement en présence, dans la grande majorité des cours, sauf pour les profs et les jeunes immunodéficients. Lors de la rentrée, les étudiantes et les étudiants étaient très heureux de constater ce fonctionnement, car plusieurs étaient découragés de la formule en formation à distance », précise Youri Blanchet. Bon nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers ont d'ailleurs passé l'été à Rivière-du-Loup de peur de ne pas pouvoir revenir à l'automne. Un enjeu très important d'ailleurs pour les inscriptions dans cet établissement qui compte notamment 17,5 % d'étudiants internationaux, majoritairement des jeunes Français.

¹ Fédération des enseignantes et enseignants de cégep.

UNE DEUXIÈME VAGUE HÂTIVE AU BAS-SAINT-LAURENT

Le Cégep de Rivière-du-Loup a dû fermer ses portes 4 semaines seulement après le début de la rentrée scolaire 2020. « Les profs ont trouvé ça très difficile, d'avoir à offrir tous les cours à distance. Plusieurs s'étaient résignés à accepter la situation avec un modèle hybride dans lequel ils allaient rencontrer leurs étudiantes et leurs étudiants. L'enseignement et le contact humain, ça va ensemble! Le passage cent pour cent à distance en a découragé plusieurs, car tous leurs cours devaient à nouveau être restructurés. J'ai senti un essoufflement jamais vu à ce temps-ci de l'année », constate le représentant syndical.

En plus des dizaines d'heures passées devant son écran pour des rencontres virtuelles, tant avec la direction qu'avec ses collègues syndicaux, Youri Blanchet a offert une oreille attentive et bienveillante à un très grand nombre de profs. « Un jour, l'une d'elles, mère d'une famille monoparentale de plusieurs enfants, m'a appelé pour me parler de ses problèmes tant professionnels que personnels. Quand elle s'est confiée à moi, je me suis dit : "Mais comment fait-elle?" Heureusement, dans ce cas-ci, on a trouvé des solutions pour arranger la situation. Plusieurs de nos membres nous ont d'ailleurs remerciés pour notre écoute attentive. Avec la crise sanitaire et l'isolement, les gens ont eu besoin de s'exprimer, car chaque problème peut prendre une ampleur considérable... Tout le monde a la mèche courte », précise-t-il.

UN ENGAGEMENT SYNDICAL PLUS INTENSE ET À DISTANCE

Cet automne, Youri Blanchet a lui aussi été obligé de rester à la maison, car son fils avait contracté la COVID-19. Face à cette situation, le militant syndical a été confronté à plusieurs vagues d'émotions. « Un peu comme l'ont vécu les profs concernant le suivi électronique avec les étudiantes et les étudiants, qui a explosé, j'ai moi-même eu à gérer un très grand nombre de communications provenant du collège, de nos membres ou du



Photo Catherine Roy

Youri Blanchet

milieu syndical », explique-t-il. Le président du Syndicat considère malgré tout que la situation est moins imprévisible qu'au tout début et que, même s'il en a assez d'être enfermé, la conciliation famille-militantisme est facilitée par la situation!

UN MESSAGE POSITIF

La jeunesse du Bas-Saint-Laurent s'est fait pointer du doigt à l'automne 2020; Youri Blanchet émet toutefois un commentaire positif la concernant : « La plupart des jeunes ont fait attention, et ils ont fait beaucoup d'efforts pour s'isoler. On a entendu bien du monde dire que les jeunes étaient irresponsables, mais c'est difficile de leur en vouloir d'avoir envie de vivre un peu leur jeunesse. Il faut qu'ils soient conscients, mais quand on est jeune on pense qu'on est invincible. Je ressens plus de frustration envers les responsables des bars et les organisateurs de *partys* qu'envers les jeunes. » Décidément, Youri Blanchet est un homme bienveillant.

RÉFORME DU MODE DE SCRUTIN

POUR QUE CHAQUE VOTE COMPTE!

Une des décisions institutionnelles les plus importantes que doit prendre une démocratie est celle de choisir un système électoral.

Le choix se fait rarement de façon consciente et délibérée, et le Québec n'échappe pas à cette règle.

Matthieu Pelard | CONSEILLER CSQ

Le gouvernement du Québec a déposé en septembre 2019 son projet de loi n° 39 modifiant le mode de scrutin. Si l'évènement a été qualifié d'historique, c'est que le système actuellement en vigueur n'a subi aucune modification depuis 1862. Celui-ci n'est d'ailleurs plus adapté aux attentes de la société québécoise, selon la présidente de la CSQ, Sonia Ethier. « D'importantes modifications doivent être apportées afin que le système favorise une réelle représentation proportionnelle », affirme-t-elle.

DÉFORMATION DE LA VOLONTÉ POPULAIRE

L'une des principales lacunes du mode de scrutin actuel : la déformation de la volonté populaire. Prenons comme exemple la dernière élection, en 2018. La CAQ a récolté 37 % du vote populaire, mais elle a obtenu 59 % des sièges à l'Assemblée nationale. De leur côté, le Parti québécois et Québec solidaire ont remporté chacun 8 % des sièges, alors que la population québécoise a voté pour ces partis dans une proportion de 17 et 16 %, respectivement. Ce scénario se répète d'élection en élection.

LA PARITÉ N'EST PAS UN LONG FLEUVE TRANQUILLE

Autre lacune du mode de scrutin actuel : la parité. En moyenne, au cours des 20 dernières années, seulement 30 % des députés élus étaient des femmes. La dernière élection a connu une avancée significative, avec 53 % de femmes élues. Il est important de protéger ce progrès qui n'est toutefois pas garanti pour l'avenir.

QUE COMPORTE LA RÉFORME?

Si le gouvernement du Québec ne met pas en place le nouveau mode de scrutin pour 2022, il reniera sa promesse. La prochaine élection générale se déroulerait donc sous l'ancien système, et la population québécoise se prononcerait par référendum sur l'instauration de la proportionnelle mixte. Si l'on vote en faveur de celle-ci, ce n'est que pour l'élection de 2026 que le nouveau système serait implanté.



LES CHANGEMENTS PROPOSÉS

Concrètement, le jour de l'élection, la population québécoise voterait pour élire 125 députées et députés, comme elle le fait actuellement. Cependant, elle devrait remplir deux bulletins de vote distincts :

- un vote « classique » pour élire une personne candidate dans la circonscription;
- un vote « inédit » pour un parti politique servant à élire une personne candidate de la région électorale.

Les personnes députées de circonscription, au nombre de 80, seraient élues de manière majoritaire, comme c'est le cas actuellement. Celles de « régions », au nombre de 45 dans 17 régions, seraient élues, quant à elles, en fonction d'une méthode de calcul qui permettrait de convertir le nombre de votes recueillis et de circonscriptions remportées par un parti en nombre entier de sièges.

Pour qu'un parti politique soit admissible à ce système de compensation, il devrait obtenir au moins 10 % des votes à l'échelle du Québec. Chaque parti présenterait une liste régionale de candidatures (le choix du deuxième vote) pour indiquer quelles personnes occuperaient les sièges régionaux s'il a droit à cette compensation.

CE QUE LA CSQ RECOMMANDE

La CSQ soutient la réforme du gouvernement du Québec. Cependant, le projet de loi n° 39 présenté par le gouvernement Legault limite les améliorations qu'un mode de scrutin mixte proportionnel pourrait apporter au Québec. Il devrait donc être modifié afin :

- de respecter la parité femme-homme;
- de garantir un accès au Parlement au parti politique ayant obtenu de 2 à 5 % du vote à l'échelle du Québec;
- de s'assurer d'une meilleure proportionnalité en diminuant le nombre de régions dans la redistribution des sièges;
- d'éviter à tout prix de tenir un référendum en période électorale pour ne pas nuire à l'importance d'un tel choix de société.

Malgré la pandémie, le projet de loi pour une réforme du mode de scrutin est toujours vivant et piloté par la ministre Sonia LeBel. Il risque de retourner en étude détaillée, au cours des prochains mois, à l'Assemblée nationale. C'est d'ailleurs ce que souhaite la CSQ.

« Le moment est venu de passer de la parole aux actes. Rapprochons-nous de l'idéal où chaque vote compte réellement », conclut Sonia Ethier.

alter ego

L'AVANTAGE CSQ

LE REFLET DE MA RÉALITÉ

Josée Bison | CONSEILLÈRE CSQ

Olivier Demers | CONSEILLER CSQ

La CSQ lance son nouveau régime d'assurance collective de personnes : [le régime Alter ego – L'avantage CSQ](#). Doté d'une nouvelle structure innovante et flexible, ce régime a été adopté en mai 2020 à la suite d'une vaste consultation.

La CSQ recevait en octobre 2018 le mandat du conseil général (CG) d'entamer un processus d'appel d'offres pour le régime d'assurance collective de personnes. La Centrale a alors entrepris, en janvier 2019, une vaste tournée de consultation auprès de ses membres afin de connaître leurs besoins en assurance collective. Au cours de cette consultation, près de 13 000 personnes se sont exprimées en répondant à un sondage.

Le régime Alter ego – L'avantage CSQ est né d'un long processus de consultation, d'appel d'offres et d'analyses de soumissions. Flexible, ce régime d'assurance collective de personnes vous permet de choisir vos protections selon vos propres besoins. En effet, le régime a été conçu afin de pouvoir répondre aux véritables intérêts de ses membres.

UNE CAMPAGNE D'ADHÉSION QUI BAT SON PLEIN

Lors d'une campagne d'adhésion, le fait de choisir vos protections est incontournable. Comparer les montants des primes ne suffit pas. D'autres éléments doivent nourrir votre réflexion, comme le type de garanties, les pourcentages et les maximums des montants remboursés.

Afin de bien choisir le contenu de vos protections en assurance collective, vous devez vous interroger sur différents aspects de votre vie qui sont présentés et expliqués dans les outils mis à votre disposition sur le site alterego.lacsq.org.

Celui-ci a été développé afin d'aider votre réflexion et faciliter votre passage vers le nouveau régime d'assurance collective de personnes de la CSQ. Vous y trouverez des outils informatifs et les ressources nécessaires à la prise d'une décision éclairée.

Sur alterego.lacsq.org, vous pouvez consulter toute la documentation détaillant le nouvel aménagement du régime, les garanties et les coûts qui leur sont liés.

COMMENT ADHÉRER?

Vous devez effectuer vos choix pour le régime Alter ego entre le 9 novembre et le 4 décembre 2020 inclusivement. La mise en vigueur du nouveau contrat se fera le 1^{er} janvier 2021. Il est essentiel de participer à la campagne d'adhésion afin de profiter de la flexibilité du régime Alter ego.

D'ici là, vous êtes invités à consulter tous les outils mis à votre disposition et à participer à une séance d'information en ligne d'une durée approximative de 1 h 30. Inscrivez-vous directement sur le site alterego.lacsq.org.

DES QUESTIONS?

N'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat local ou par courriel à l'adresse : alterego@lacsq.org.

VERS UN QUÉBEC ZÉN

Accélérer la transition juste vers le Québec carboneutre de demain à travers une démarche de dialogue social, voilà l'objectif du projet Québec ZÉN auquel participe la CSQ.

Dominique Bernier | CONSEILLÈRE CSQ

Mis sur pied par le Front commun pour la transition énergétique (FCTE), le projet Québec ZÉN (zéro émission nette) a vu le jour en juin 2019. Après s'être entendus sur les critères d'une transition porteuse de justice sociale, les membres du FCTE ont tracé le portrait d'une société québécoise carboneutre et proposé une marche à suivre ambitieuse pour y arriver.

C'est ainsi qu'une feuille de route pour la transition du Québec vers la carboneutralité a été développée. Cette démarche est découpée en 14 thématiques (par exemple éducation, droits de la personne, économie et consommation) et chacune d'elles présente l'état de la situation actuelle, une vision souhaitée, un aperçu de ce qu'il faut faire pour y arriver et des pièges à éviter, ainsi qu'une liste d'actions à mettre en œuvre.

Fruit d'un large consensus au sein du FCTE et s'appuyant sur les travaux de nombreux experts, la version 1.0 de cette feuille de route a été lancée le 30 septembre 2019.

UNE DÉMARCHE QUI SE POURSUIT

Depuis, les travaux se sont poursuivis. Plus de 80 organisations, dont la CSQ, ont contribué à bonifier la première version de la feuille de route en vue du lancement de sa version 2.0, prévue cet automne.

La seconde phase du projet Québec ZÉN, les collectivités ZÉN, devrait s'amorcer sous peu. Le dialogue social se poursuivra sur une base territoriale pour concrétiser des initiatives tirées de la feuille de route dans le but d'atteindre la carboneutralité.



Photo François Beaugard

Anne Dionne

« Entre la réflexion et la mise en œuvre des actions, la marche est haute. Bien que tout reste à faire et que le chemin vers la carboneutralité sera nécessairement semé d'embûches, le projet Québec ZÉN a l'avantage de rassembler des gens de tous les horizons pour imaginer, planifier et construire le Québec de demain », explique la deuxième vice-présidente de la CSQ, Anne Dionne.

LA CSQ ACTIVE AU SEIN DU FCTE

Devant l'urgence climatique actuelle et l'inaction des gouvernements, des organisations de la société civile se sont regroupées en 2015 pour créer le FCTE, qui vise l'élaboration collective et la mise en œuvre d'une transition énergétique structurante et porteuse de justice sociale.

Aujourd'hui, plus de 90 organisations québécoises – représentant 2,1 millions de personnes – en font partie. La CSQ y joue un rôle actif et siège au comité de coordination.

EN SAVOIR PLUS

Pour connaître les détails de la feuille de route, pourlatransitionenergetique.org

SERVICE DE GARDE D'URGENCE

AU FRONT MALGRÉ LA CRISE

Dans les services de garde d'urgence, les intervenantes en petite enfance ont continué à donner le meilleur d'elles-mêmes au plus fort de la première vague de la pandémie. Une expérience stressante qui les marquera à jamais.

Mathieu Morin
CONSEILLER FIPEQ-CSQ

Le 13 mars 2020, le ministre de la Famille, Mathieu Lacombe, annonçait la fermeture de tous les services éducatifs. Il se ravisa deux jours plus tard en demandant à tous les services d'ouvrir pour les parents travaillant dans un service jugé essentiel. Myriam Chayer et Josée Lemire ont vécu cette période avec énormément de stress.

« La directrice a convoqué tout le personnel afin d'évaluer combien d'enfants on aurait, raconte Myriam Chayer, éducatrice au Centre de la petite enfance (CPE) Le Petit Palais, à Montréal. Finalement, on a accueilli 19 enfants qui n'étaient pas de notre CPE, car leur service avait fermé. »

Responsable en services éducatifs en milieu familial (RSE) à Sherbrooke, Josée Lemire a choisi, quant à elle, de maintenir son service ouvert puisque les parents de huit de ses neuf enfants travaillaient dans les services essentiels.

Même si, dans les semaines qui ont suivi, le ministère de la Famille a autorisé tous les milieux familiaux qui le souhaitaient à fermer avec pleine rémunération, c'était hors de question pour Josée Lemire d'en arriver là. « C'était angoissant, mais je me sentais obligée de continuer. C'est comme si on allait à la guerre. Il fallait permettre à des parents d'aller soigner des malades. Les infirmières avaient besoin d'avoir une tranquillité d'esprit », dit-elle.

S'ADAPTER AUX CONSIGNES ET AUX CHANGEMENTS

Au fur et à mesure que la pandémie évolue, les consignes du gouvernement changent complètement. Ce fut le cas, par exemple, avec les directives entourant le port de l'équipement de protection individuelle.

« Ça a été dur de se dire que, hier, on n'avait pas le droit de porter un masque, mais qu'aujourd'hui, on est obligées d'en avoir un. À notre CPE, c'est ainsi que ça s'est passé », raconte Myriam Chayer.

« On est allées au front pas de masque! », insiste Josée Lemire, qui a trouvé la situation stressante. Elle affirme toutefois avoir redoublé d'efforts pour rester elle-même et continuer son travail auprès des enfants.



Photo Stéphane Lemire

Josée Lemire

DES PARENTS INCONNUS

Une différence majeure entre l'expérience de Josée Lemire et celle de Myriam Chayer a été la provenance des enfants. Alors que les tout-petits de Josée Lemire sont restés les mêmes, Myriam Chayer a accueilli quatre nouveaux enfants dans son groupe sans avoir la possibilité de parler avec les parents. Les mesures mises en place reliées à la COVID-19 obligeaient la famille à rester à l'extérieur du CPE.

« Le côté pédagogique a un peu pris le bord, reconnaît-elle. C'est difficile de faire des observations à propos d'un enfant que tu ne connais pas. Mon objectif a donc été d'établir un lien avec l'enfant en misant sur ses intérêts pour qu'il souhaite revenir le lendemain. »



Photo François Beauregard

DES RÈGLES À RESPECTER

Dans les premières semaines, au CPE, les règles d'hygiène étaient à leur apogée. Interdiction de croiser des groupes à l'extérieur, désinfection de chaque jouet après utilisation, mise au rancart de matériel en bois et autres matériaux susceptibles d'augmenter le risque de propagation : la tâche en devenait davantage une de surveillante que d'éducatrice.

L'adaptation a toutefois été plus difficile pour les adultes que pour les enfants, affirme Myriam Chayer. « Lorsque des parents du réseau de la santé arrivent masqués et que leur enfant te saute dans les bras alors que tu t'es fait dire de ne pas mettre de masque, tu as un petit doute », raconte-t-elle en mentionnant les consignes contradictoires entre les réseaux au début de la pandémie.

LE MANQUE DE RECONNAISSANCE

Avec tous ces changements et ces adaptations, les deux éducatrices s'attendaient à une meilleure reconnaissance de la part du ministre Mathieu Lacombe et du gouvernement. « On n'a même pas eu une petite tape dans le dos. Les parents me disaient qu'ils ne comprenaient pas qu'on ne soit pas davantage reconnues », dit Josée Lemire.

En milieu familial, toutes les tâches additionnelles n'ont fait l'objet d'aucune compensation financière. « C'est révoltant, ajoute-t-elle. J'adore mon métier, mais à un certain moment, je me suis mise à pleurer, à angoisser. J'ai décidé de fermer mon service. Heureusement, j'ai discuté avec mon fils et je suis revenue sur ma décision. »

À défaut d'obtenir la reconnaissance du gouvernement, la situation aura permis aux parents de prendre conscience du caractère essentiel de nos services, estime Josée Lemire. « Les parents des enfants de mon service m'ont tous épaulée, même dans les moments plus difficiles », conclut-elle.

SOLIDAIRES, PLUS QUE JAMAIS!

À la suite d'une semaine de grève générale illimitée, les responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE) membres de la FIPEQ-CSQ ont approuvé l'entente de principe à 82,4 %.

Alexandra Plante | CONSEILLÈRE FIPEQ-CSQ

« Cela a pris 18 mois de négociations, une multitude de moyens de pression, une grève rotative qui a fait le tour du Québec, une grève générale illimitée d'une semaine et l'entrée en scène d'une médiatrice pour en arriver à une entente de principe avec le ministère de la Famille », raconte la vice-présidente de la FIPEQ-CSQ¹, Mélanie Piché.

Avant d'en arriver à la grève générale illimitée le 21 septembre 2020, les RSE ont d'abord entrepris une grève tournante de 14 jours. Celle-ci a débuté le 1^{er} septembre à Québec pour se conclure en Montérégie et dans les Laurentides le troisième vendredi suivant. Leur but : se faire reconnaître à leur juste valeur et obtenir des conditions de travail à la hauteur de leurs compétences et de leurs responsabilités.

UN CHOIX DIFFICILE

« Ce n'est pas de gaieté de cœur qu'on prend ce genre de décision, lourde de conséquences, affirme Mélanie Piché. Nos membres ne sont pas rétribués lors d'une journée de grève. Et plus encore, elles risquent de perdre leur clientèle, faute d'offrir un service. D'où toute l'importance d'être solidaires. »

PLACE AU COMPROMIS

Les RSE n'ont pas obtenu le rattrapage salarial équivalent à 16,75 \$ de l'heure qu'elles demandaient. Ce salaire correspond à celui de l'échelon 1 d'une éducatrice non formée qui travaille en CPE.



Photo FIPEQ-CSQ

Par contre, elles se sont entendues avec le ministère de la Famille sur la mise en place d'un comité qui se penchera sur la rémunération de l'emploi des RSE, lequel sera parrainé par un expert indépendant qui émettra des recommandations. Les conclusions de ce comité, chargé de l'analyse de leur revenu, s'appliqueront dès le 1^{er} avril 2022.

« C'est la force de notre mobilisation et la légitimité de nos revendications qui ont su aller chercher l'appui populaire, explique Mélanie Piché. Avec celui-ci en main, le ministre ne pouvait demeurer indifférent à nos demandes. »

¹ Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec.

COVID-19

UNE DÉMISSION AU GOUT AMER

Apprendre le matin même son transfert obligatoire en zone chaude, de nuit, malgré son âge et la santé fragile de son conjoint fut la goutte de trop pour Christine Fortin.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Outre les trop grands risques pour sa santé, l'infirmière de plus de 28 ans de service ne pouvait se résigner à quitter le poste qu'elle adorait au Centre intégré de cancérologie de Laval, où son expertise et ses soins essentiels étaient très appréciés.

UNE EMPLOYÉE DÉSEMPARÉE

« La gestionnaire n'a fait preuve d'aucune écoute ni empathie. J'ai quitté mon poste sans pouvoir dire au revoir à mes patients et à mes collègues; cela a été excessivement difficile à vivre. Je me suis investie en santé, car j'aime les gens. Or du jour au lendemain, j'ai perdu un milieu de vie... une petite famille. C'est triste de finir sa carrière ainsi! », raconte Christine Fortin.

En contexte de pandémie et de pénurie de main-d'œuvre, cette gestion inhumaine du personnel qui pousse certaines personnes vers la porte de sortie est tout simplement irresponsable!

UN APPEL AU RESPECT

Six mois après ce triste évènement, l'ancienne déléguée syndicale, qui s'est battue de nombreuses années pour améliorer les conditions de travail, aimerait livrer ce message à ses collègues de cœur.



Photo Jean-François Leblanc

Christine Fortin

« Prenez soin de vous. Prenez vos pauses. Dites ce que vous avez à dire, tout est dans la façon de le faire. Il faut continuer d'exiger des postes et des conditions qui vous permettront d'offrir des soins sécuritaires et de qualité. Vous êtes la ressource la plus précieuse pour notre réseau de santé. Faites en sorte qu'on ne l'oublie jamais! »

À la population, elle dit : « N'hésitez pas à exprimer votre solidarité envers le personnel. Dites-le haut et fort, que vous êtes derrière lui, de toutes les façons possibles. Vous ne savez pas à quel point votre appui peut faire la différence! »

Son message au gouvernement et aux gestionnaires est très clair : « Vous devez rétablir la confiance et cesser de saper le moral des troupes. Quand une solution fonctionne, comme les ratios, il faut la financer adéquatement et la maintenir. Cessez de changer constamment les protocoles de soins au nom de l'innovation : vous nous épuisez. Stabilisez les équipes, les collectifs de travail sont essentiels pour assurer le soutien dont nous avons besoin. Bref, cessez de nous voir comme le problème, car vous avez besoin de nous! »

DEUXIÈME VAGUE
DE LA COVID-19

« ON VEUT PAS SE NOYER! »

Quel est le plan du ministre et des directions d'établissements de santé pour protéger le personnel face aux prochaines vagues de la crise sanitaire?

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

La CSQ et la FSQ-CSQ¹ somment le ministre de la Santé et des Services sociaux, Christian Dubé, et les établissements de rendre public leur plan pour protéger les travailleuses et les travailleurs de la santé au cours des prochains mois de la crise sanitaire.

UN PLAN DE SAUVETAGE QUI PRESSE

Dans une vaste offensive lancée fin septembre, la CSQ et la FSQ-CSQ revendiquent de façon urgente un plan de sauvetage concret pour soutenir le personnel. « La première vague a créé une situation de crise sans précédent dans le réseau. Plusieurs décisions prises dans l'urgence ont mis à mal le personnel déjà très épuisé par la surcharge de travail, l'instabilité des équipes de soins et le manque d'effectifs », rappelle Sonia Ethier, présidente de la CSQ.

Elle ajoute que « si le personnel a su garder la tête hors de l'eau, il risque de ne pas réussir cet exploit une deuxième fois! Nous devons prendre soin de lui, sans quoi il ne sera pas en mesure de prendre soin à son tour de la population ».

AGIR POUR CONTRER LE DÉSESPOIR

La vague de démissions est très inquiétante. « On manquait déjà de personnel avant l'écllosion de la pandémie, et la pénurie s'est dangereusement aggravée au cours des derniers mois. Nous

voyons des membres du personnel qui partent en congé de maladie, d'autres prennent leur retraite plus tôt que prévu et plusieurs démissionnent parce qu'ils ne voient plus la lumière au bout du tunnel. »

UNE QUESTION DE SÉCURITÉ POUR TOUT LE MONDE

Si la première vague a pris tout le monde par surprise, ce n'est pas le cas de la deuxième vague en cours. « C'est pourquoi nous réclamons du ministre et des directions d'établissements des actions concrètes dès maintenant », insiste la présidente de la FSQ-CSQ, Claire Montour.

« C'est une question de sécurité tant pour le personnel que pour la population », ajoute Sonia Ethier.

LA VRAIE IMPUTABILITÉ

Le plan d'action actuel du ministre est incomplet puisqu'il vise essentiellement à assurer l'offre de soins en contexte de pandémie sans apporter de soutien concret aux ressources humaines.

« Plus que jamais, les directions d'établissements ont le devoir de nommer leurs besoins, et de réclamer les ressources requises et le pouvoir décisionnel nécessaire pour assurer la gestion adéquate de leur plan de sauvetage. Voilà ce qu'implique la vraie imputabilité! », conclut Sonia Ethier.

¹ Fédération de la Santé du Québec.

Fière de participer à la mise en place de votre nouveau régime d'assurance collective **Alter ego**

Activez votre Espace client dès maintenant!

Soyez prêt pour la **campagne d'adhésion** qui se tiendra du **9 novembre au 4 décembre 2020**. C'est avec cet outil que vous effectuerez vos choix de protections.

Inscrivez-vous en 2 minutes :

- Ayez en main votre **adresse courriel** et votre **numéro de certificat**
- Connectez-vous à **espace-client.ssq.ca** et suivez les étapes indiquées

Accédez à l'Espace client sur votre ordinateur et votre téléphone intelligent.

Téléchargez l'application mobile pour encore plus de fonctionnalités



REER+

Cotisez au reerplus.com



+30%*
d'économies d'impôt

REER
ordinaire

REER+
au Fonds

* Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ 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 de solidarité FTQ 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.