CSQ

LE MAGAZINE

INVESTIR EN PETITE ENFANCE

UN CHOIX STRATÉGIQUE

L'éducation a besoin d'air

Rencontre avec Éric Gingras

Cégeps et universités : et si on faisait mieux?

CSQ

Centrale des syndicats du Québec

Automne 2021

Postpublications : Nº de convention 40068962

Faire partie d'un groupe a ses avantages

Gérez vos assurances en ligne avec La Personnelle

En tant que **membre** de la **CSQ,** vous pouvez consulter et imprimer vos documents d'assurance, ajouter un conducteur, acheter votre assurance auto et plus encore – tout cela en ligne ou via l'application La Personnelle 24 h sur 24 grâce à nos **Services en ligne.**

- **Tarifs de groupe exclusifs auto et habitation**
- **Prime d'assurance auto davantage personnalisée grâce à Ajusto**MD
- **Protections personnalisées**

Faites-en l'expérience par vous-même!

Obtenez une soumission en ligne dès maintenant.

csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737

CSQ
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. Certaines conditions, limitations et exclusions peuvent s'appliquer.
Ajusto est souscrit auprès de La Personnelle. MD Ajusto est une marque déposée de Desjardins Assurances générales inc., employée sous licence. Le rabais et la personnalisation de la prime ne s'appliquent pas à certains avenants et garanties supplémentaires.

Magazine.
lacsq.org

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

EN ACTION DÈS MAINTENANT!

Photo Jean-François Leblanc

La rentrée scolaire est derrière nous, l'automne est amorcé, nous voilà déjà devant de nouveaux défis. Ces derniers ne manqueront pas au cours des prochains mois et des prochaines années, comme le mentionne le nouveau président de la CSQ, Éric Gingras.

Dans l'entrevue qu'il a récemment accordée à *CSQ Le Magazine*, il nous parle de sa vision du syndicalisme, des enjeux à venir et des priorités de la Centrale. Celles-ci s'arrimeront avec les nouvelles orientations de la CSQ, définies lors du 43e Congrès, que nous vous présentons dans un article sur le sujet.

Cette nouvelle édition du magazine traite également des enjeux entourant le réseau public des services éducatifs à la petite enfance ainsi que de ses effets positifs sur le développement des tout-petits et sur la réussite scolaire, des conditions de travail et d'exercice en partie responsables de la rareté des places, et de l'importance d'investir dans le réseau pour favoriser l'équilibre des chances de tous les enfants.

Par ailleurs, alors que la Loi sur l'équité salariale fête cet automne ses 25 ans, il existe toujours un écart salarial entre les femmes et les hommes. Comment remédier à la situation? Nous abordons cet enjeu important pour lequel la Centrale continue de militer.

De plus, en éducation et en enseignement supérieur, la rentrée scolaire 2021 s'est déroulée dans un contexte pandémique encore incertain. Quelques semaines après le début des classes, nos fédérations rappellent au gouvernement l'importance de mettre en place des conditions d'enseignement favorables, autant pour le personnel que pour les élèves et les étudiants.

Encore une fois, l'équipe du magazine est allée à la rencontre de membres exceptionnels et engagés qui nous font part avec passion des défis de leur travail et de leurs projets emballants.

En espérant que cette édition de *CSQ Le Magazine* saura vous plaire.

Bonne lecture!

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF
MAGAZINE@LACSQ.ORG

CSQ
LE MAGAZINE

VOLUME 42, NUMÉRO 1

SOMMAIRE

EN COUVERTURE

Investir en petite enfance : un choix stratégique

Le réseau public des services éducatifs à la petite enfance du Québec est unique au monde. Des investissements sont toutefois nécessaires pour remettre le réseau sur la bonne voie.

9 Prêt à relever tous les défis

C'est avec l'objectif d'assumer pleinement le leadership de la CSQ qu'Éric Gingras entame son mandat à titre de nouveau président de la Centrale.

14 Le début d'un nouveau triennat

Le 43e Congrès de la CSQ a donné le coup d'envoi d'un nouveau triennat et aux nouvelles orientations de la Centrale.

16 L'éducation a besoin d'air!

La rentrée 2021 s'est amorcée sans que des mesures suffisantes touchant la réussite scolaire ou l'accompagnement des élèves à besoins particuliers soient mises en place, une situation qui inquiète.

26 Un diplôme à défendre

La formation qualifiante du personnel infirmier est un enjeu débattu depuis plus de vingt ans. Le diplôme d'études collégiales doit demeurer la norme d'entrée à la profession.

14

26

36

36 Appel à l'action pour les Autochtones

Les commissions et les enquêtes sur les problématiques de discrimination ont été nombreuses au cours des dernières années. Il est temps de faire bouger les choses.

3 Tour d'horizon **5** Entre nous **18** Enseignement supérieur **28** Société
31 Environnement **33** Livres **34** Équité salariale **38** Le mot juste

CSQ Le Magazine Volume 42, 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, Marie-Hélène Samson / **Design graphique** Bruno Paradis / **Publicité** Audrey Parenteau / **Photographies** François Beauregard, Jean-François Leblanc, Angela Lavoie, Stéphane Lemire, iStock, Pascal Ratthé, Daniel Mallard / **Illustrations** iStock / **Dépôt légal** Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 2561-2719 / **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.

100% BIOGAZ ÉNERGIE PCF PERMANENT

D13005

Rejoignez-nous sur Facebook ! facebook.com/lacsq

CSQMAG 2021-011 Automne 2021

PRENONS LES RÊNES!

À titre de nouveau président de la CSQ, laissez-moi d'abord vous dire que je suis très heureux et fébrile d'entreprendre avec vous un nouveau triennat.

Celui-ci sera rempli de défis…, or à la Centrale, nous y sommes habitués. Au cours des prochaines années, dans un monde du travail en profonde transformation, nous ferons face à des enjeux majeurs dans lesquels nous aurons un rôle important à jouer en tant que centrale syndicale.

Avec plus de 206 000 membres répartis sur tout le territoire et qui travaillent au quotidien dans les services à la population, la CSQ n'est pas désincarnée de la société québécoise. Bien au contraire. Les valeurs et les idées portées par notre organisation sont largement en phase avec la volonté d'une grande partie de la population. L'égalité hommes-femmes, la reconnaissance et la valorisation du travail effectué, majoritairement par les femmes, ainsi que la santé et la sécurité au travail sont des enjeux aussi pertinents qu'actuels, qui concernent tout le monde au quotidien.

De la petite enfance à l'enseignement supérieur, en passant par le réseau scolaire, l'éducation fait partie de l'ADN de la CSQ et rend notre organisation incontournable au Québec quand il est question des services publics, y compris dans le secteur de la santé. Au cours de mon mandat, j'entends consolider ce socle dans l'objectif de démontrer le rôle essentiel de nos membres pour l'économie et la société dans l'après-crise.

Ainsi, les négociations à venir seront cruciales pour répondre aux besoins grandissants sur le terrain; parce que les enjeux de surcharge, de manque de ressources et de sousvalorisation continuent malheureusement d'être liés aux emplois à prédominance féminine. C'est le message de solidarité, d'équité et de justice que nous porterons tous ensemble!

Solidarité,

Éric Gingras | PRÉSIDENT DE LA CSQ

ESSENTIEL ET UNIVERSEL

Investir en petite enfance est un choix stratégique pour le Québec. Le développement des tout-petits ne fait-il pas partie des responsabilités de l'État?

Florence Tison
CONSEILLÈRE CSQ

Photo iStock

Nulle part au monde ne trouve-t-on un réseau public des services éducatifs à la petite enfance tel que celui du Québec. Ses effets positifs pour les tout-petits, notamment sur le développement des enfants et sur leur réussite scolaire, ont été mesurés concrètement par de nombreuses études.

Depuis presque 25 ans, la politique familiale du Québec, à l'origine du réseau public, permet notamment à de plus en plus de femmes de retourner sur le marché du travail après leur grossesse. Le réseau donne également une chance égale à chacun des tout-petits de commencer son parcours scolaire avec de solides bases grâce aux apprentissages acquis avec l'aide des éducatrices formées et hautement compétentes.

C'est indéniable : les services à 8,50 $ par jour ont changé la vie des familles québécoises. Même l'économie du Québec en bénéficie!

Photo iStock

« Les conditions de travail actuelles sont en partie responsables de la rareté des places dans notre réseau de la petite enfance. Les difficultés d'attraction et de rétention des intervenantes sont majeures, faute de valorisation suffisante de leur expertise et de leurs responsabilités. »

– Valérie Grenon, présidente de la FIPEQ-CSQ

POUR L'ÉQUILIBRE DES CHANCES

Investir dans la petite enfance est un choix stratégique pour le Québec, car « la fréquentation d'un service éducatif de qualité permet de favoriser l'équilibre des chances des tout-petits. Elle affecte notamment, de façon positive, l'écart entre les enfants issus de milieux moins favorisés et ceux issus de milieux plus favorisés. Tous les enfants doivent avoir des chances égales d'accéder à des services de qualité qui auront des répercussions tout au long de leur vie », affirme la présidente de la FIPEQ-CSQ[1], Valérie Grenon.

UN MANQUE CRIANT DE PLACES

Mais tout n'est pas rose et bleu pastel dans le monde des services à la petite enfance. Il manque actuellement plus de 50 000 places pour les tout-petits à travers le Québec pour répondre à la demande des familles. Cette situation est le résultat de décisions prises par le Parti libéral du Québec, qui favorisait la privatisation du réseau lorsqu'il était au gouvernement.

Lors de la dernière campagne électorale, la Coalition avenir Québec (CAQ) avait bien promis la création de 50 000 places dans le réseau. Trois ans plus tard, le ministre de la Famille, Mathieu Lacombe, n'a toujours pas respecté ses engagements. Il propose plutôt la création de 9 000 places d'ici les deux prochaines années, ce qui est loin d'être suffisant. Le ministre a également annoncé le dépôt, cet automne, d'un livre blanc[2] et d'un projet de loi sur le réseau des services éducatifs à la petite enfance.

1 Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec.

2 Document que l'exécutif soumet au Parlement pour exposer un problème d'intérêt public et les mesures administratives ou législatives qu'il entend prendre pour le résoudre.

Photo Pascal Ratthé

Valérie Grenon

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EXERCICE À AMÉLIORER

« Les conditions de travail actuelles sont en partie responsables de la rareté des places dans notre réseau de la petite enfance, affirme Valérie Grenon. Les difficultés d'attraction et de rétention des intervenantes sont majeures, faute de valorisation suffisante de leur expertise et de leurs responsabilités. »

« Les conditions de travail doivent refléter l'importance de ces professions pour la société québécoise, renchérit le président de la CSQ, Éric Gingras. Le gouvernement ne peut pas laisser le bateau couler. Les places en petite enfance, ça passe par de meilleures conditions de travail. »

POUR UN RÉSEAU PUBLIC, UNIVERSEL ET ACCESSIBLE

Pour la CSQ et la FIPEQ-CSQ, il est clair que les services éducatifs ne sont pas des marchandises. Le développement de l'enfant fait partie des responsabilités de l'État. « S'il est laissé à lui-même, le réseau des services éducatifs à la petite enfance ne peut fleurir. Il faut penser plus loin, investir, mais surtout innover », dit le président de la CSQ.

Les deux organisations syndicales recommandent que la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance garantisse le droit à une place de qualité, au même titre que le droit à l'éducation ou à la santé. « Un Québec moderne ayant à cœur le développement de ses enfants doit faire un autre pas en avant et compléter le réseau des CPE et des milieux familiaux régis et subventionnés, qui font la renommée du Québec », ajoute Valérie Grenon.

Ce grand projet permettrait également de garantir à chaque enfant qu'il peut effectuer sa première transition scolaire avec un minimum de vulnérabilité. « Miser sur le réseau de la petite enfance, c'est se responsabiliser! », dit Éric Gingras. Dans le but de mettre de l'avant le réseau des services éducatifs, la CSQ et la FIPEQ-CSQ déploieront dès cet automne une vaste campagne de revalorisation sur le thème Essentiel et universel.

PRÊT À RELEVER TOUS LES DÉFIS

Photo Daniel Mallard

C'est avec l'objectif d'assumer pleinement le leadership de la CSQ et d'adapter les pratiques aux attentes des membres qu'Éric Gingras entame son mandat à titre de nouveau président de la Centrale. *CSQ Le Magazine* s'est entretenu avec lui.

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ

Photo Pascal Ratthé

CSQ LE MAGAZINE : VOUS AVEZ COMMENCÉ VOTRE CARRIÈRE COMME ENSEIGNANT AU PRIMAIRE. QU'EST-CE QUI A DÉCLENCHÉ VOTRE DÉSIR DE VOUS IMPLIQUER SYNDICALEMENT?

Éric Gingras : J'ai commencé à enseigner en 1996 et j'ai fait ça pendant huit ans. Dès 1997, je me suis impliqué syndicalement comme délégué. J'ai ensuite obtenu le poste de coordonnateur par intérim au Syndicat de Champlain en 2004, en remplacement de Monique Pauzé, qui elle-même remplaçait Réjean Parent devenu président de la CSQ. J'ai ensuite été élu vice-président de la Section Marie-Victorin en 2007, puis j'ai occupé les fonctions de président du Syndicat de Champlain à partir de 2013.

Je me suis toujours impliqué, notamment au sein d'associations étudiantes. Comme j'ai grandi dans Côte-des-Neiges, à Montréal, un secteur défavorisé et pluriethnique, j'ai toujours été à l'affût des inégalités et je m'intéressais beaucoup à la justice sociale.

En enseignement, un milieu où le syndicalisme est présent, j'ai eu le goût de continuer à m'impliquer.

QUEL SERA LE GRAND DÉFI QUE LA CSQ AURA À RELEVER AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES?

Il faudra expliquer mieux, et de façon plus transparente, ce que nous faisons, dire pourquoi nous le faisons et ancrer nos actions dans le quotidien. Nous devons, par exemple, prendre le temps d'expliquer à nos membres pourquoi nous allons dans une commission parlementaire pour défendre nos valeurs.

Grâce à la technologie, nous sommes capables de faire tout cela. Nous nous exposons toutefois à la critique, mais c'est correct. Plus nous informerons les gens, plus ils prendront conscience de ce que nous faisons. Ils auront davantage le goût de s'engager et ils se rendront compte que nous ne sommes pas des « pousseux de crayon ».

C'EST DONC IMPORTANT D'INFORMER LES MEMBRES, MÊME EN TEMPS DE NÉGOCIATION?

C'est effectivement essentiel. Lors de la dernière négociation, nous avons tenu nos membres informés comme nous ne l'avons jamais fait auparavant, mais je pense que nous pouvons faire plus.

Nous débuterons bientôt une nouvelle négociation. Informer nos membres de ce qui se passe pendant cette période, devra faire partie de notre stratégie. Comment nous nous y prendrons? Je ne sais pas. J'ai besoin des idées de tout le monde. Nous irons consulter nos membres et le conseil général.

Nous ferons d'abord le bilan des dernières négociations avec nos différentes structures syndicales. Nous prendrons un moment lors de nos instances pour discuter des communications de la CSQ et de nos façons de faire. Nous verrons ensuite ce qui ressortira de ça. Je ne veux pas présumer maintenant de ce qui s'y dira.

Moi, je veux que les membres aient un déclic et que les gens embarquent. La prochaine négo, c'est presque demain! Nous devons déjà nous préparer.

QUELS SONT LES DÉFIS QUE LA CSQ DEVRA RELEVER AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES?

Dans la société, il y a actuellement une remise en question des institutions en général, et aux yeux de nos membres, les grandes organisations syndicales en font partie. Comme toutes les grandes centrales syndicales, la CSQ doit être en mesure d'expliquer pourquoi elle est importante. Moi, je le sais, nos personnes déléguées le savent, mais certains membres se questionnent, car ils ne voient pas ce qu'une centrale syndicale peut leur apporter.

Dans des groupes hétérogènes, comme les centrales syndicales, le sentiment d'appartenance est plus difficile à développer. Nous vivons une période où les gens veulent être regroupés dans quelque chose où ils se reconnaissent. Les gens ont tendance à organiser des groupes Facebook pour se défendre, alors que la solution se trouve du côté de leur centrale syndicale.

À la CSQ, les membres ont beaucoup plus de choses qui les rassemblent que de choses qui les divisent, et c'est important de le démontrer. Il faut être capable de réunir les gens, nos membres, et de s'adresser à eux dans leur quotidien.

PENSEZ-VOUS QUE LA CSQ A SUFFISAMMENT DE VISIBILITÉ?

Si être présent dans les médias signifie de faire parler de nous, à cause de nos coups de gueule, ce n'est pas une bonne idée. Cependant, statistiquement parlant, notre organisation a été une des plus présentes dans les médias pendant la pandémie.

En tant que président de la CSQ, je veux m'assurer que notre organisation demeure proactive : prendre des dossiers et les mettre sur la place publique et non pas seulement réagir à ce que le gouvernement ou d'autres groupes prennent comme décision.

La CSQ doit demeurer un acteur de changement social important!

Photo Pascal Ratthé

Photo Francois Beauregard

ON DIT QU'IL Y A UN MALAISE DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL PRÉSENTEMENT AU QUÉBEC. ÊTES-VOUS D'ACCORD?

Il est vrai que les 20 dernières années n'ont pas toujours été roses. Nous n'avons pas eu de très grands succès dans nos revendications. Alors aujourd'hui, quand vient le temps de parler d'autre chose que du renouvellement de nos conventions collectives, les gens se demandent pourquoi ils devraient nous suivre dans nos batailles, en environnement par exemple.

La dernière ronde de négociations a eu lieu dans un contexte social difficile, en pleine pandémie, et le résultat que nous avons obtenu est quand même surprenant! Je pense que cet événement marque un point positif, et c'est ce dont les membres ont besoin. Ils veulent un discours positif. Ça veut dire, que nous devons mettre de l'avant les bons coups que nous faisons, sans nécessairement dire que le monde est toujours tout beau!

Il faut être honnête et dire aux membres ce qui se passe vraiment, même quand ce n'est pas toujours ce qu'ils veulent entendre. Ça revient à la transparence dont nous devons faire preuve.

POURQUOI SOUHAITIEZ-VOUS DEVENIR PRÉSIDENT DE LA CSQ?

Pour relever tous ces défis! Je crois en une organisation comme la Centrale, je crois en la CSQ. Je souhaite assumer ce leadership et faire en sorte que les gens embarquent!

Je sais qu'il n'y a que quelques présidents, comme moi, qui ne faisaient pas partie du comité exécutif de la Centrale avant d'être élus. Cependant, mon expérience des 20 dernières années dans le milieu syndical me permet d'apporter de nouvelles idées.

Je dois encore en apprendre sur l'organisation, mais j'ai avec moi d'excellents acolytes au comité exécutif et des collègues conseillers dans différents services, qui seront capables de travailler à trouver un juste milieu entre amener de la nouveauté et conserver ce qui va bien.

QUELLES SERONT VOS PRIORITÉS POUR LE PROCHAIN TRIENNAT?

En santé et en éducation, nous avons vécu énormément de changements au cours de la pandémie. Ceux-ci entraîneront des répercussions sur nos milieux de travail. Nous développerons des revendications en ce sens afin d'améliorer et d'encadrer ces milieux, peu importe la catégorie d'emploi ou la tâche. Ce sera un triennat très riche qui nous attend!

Construction et rénovation

Mettez votre assureur dans le coup!

Vous songez à entreprendre des travaux de construction ou de rénovation dans votre domicile? Mieux vaut en informer votre assureur!

Jocelyn Roy | DIRECTEUR ADJOINT AU SERVICE ADMINISTRATIF ET AUX ASSURANCES DE DOMMAGES CSQ

Que fait-on quand on ne peut ni voyager, ni aller au cinéma, ni recevoir des amis à la maison? De la rénovation, semble-t-il, si l'on se fie aux nombreux Canadiens et Canadiennes qui se sont lancés dans des travaux durant la pandémie.

Si vous êtes du nombre, voici pourquoi il est dans votre intérêt d'informer votre compagnie d'assurance de votre projet, et ce, le plus tôt possible.

METTRE À JOUR VOS PROTECTIONS

Vous songez à ajouter un étage à votre maison, à procéder à son agrandissement, à aménager le sous-sol ou encore à construire un solarium? Les changements apportés à votre propriété pourraient modifier son cout de reconstruction. Il est donc important de mettre à jour votre assurance habitation.

CONSULTEZ, AU BESOIN, UN ÉVALUATEUR

Vous doutez de la valeur de reconstruction fixée par votre assureur? Vous pouvez toujours faire appel à une évaluatrice ou un évaluateur spécialisé aux fins d'assurance.

Cette personne se rendra sur place pour procéder à l'évaluation en tenant compte à la fois des caractéristiques propres à votre bâtiment et des nombreux facteurs pouvant influencer le cout éventuel d'une reconstruction à neuf.

Les protections RésAut CSQ Centrale des syndicats du Québec
Assurances auto, habitation et entreprise

laPersonnelle
Assureur de groupe auto, habitation et entreprise

Pour l'article complet ou pour d'autres conseils et trucs pratiques, visitez dès maintenant lapersonnelle.com/blogue.

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

LE DÉBUT D'UN NOUVEAU TRIENNAT

Le 43e Congrès de la CSQ, qui s'est tenu en juin dernier, a marqué la fin d'un triennat mouvementé. Il a aussi donné le coup d'envoi à une nouvelle période et de nouvelles orientations.

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ

Photo Pascal Ratthé

Le 43e Congrès de la CSQ a été diffusé en ligne sur une plateforme Web à partir d'un plateau de tournage.

C'est sous le thème du militantisme syndical dans un monde du travail transformé que s'est tenu le dernier congrès de la Centrale. Diffusé en ligne sur une plateforme Web à partir d'un plateau de tournage, l'évènement fut un succès.

DE NOUVELLES ORIENTATIONS

Le Congrès étant l'autorité suprême de la Centrale, c'est lors de cet évènement que sont définis les objectifs majeurs, les priorités et les grandes lignes d'action de la CSQ pour les trois prochaines années. Regroupées sous quatre thèmes qui touchent les valeurs syndicales et sociales de l'organisation, plusieurs décisions importantes y ont été votées.

1. LE DROIT DES FEMMES À UNE RÉELLE ÉGALITÉ

La pandémie touche durement les services publics et, par le fait même, les femmes qui y occupent une grande partie des emplois. Leur apport est toutefois essentiel pour traverser la crise.

Au cours du prochain triennat, la Centrale s'engage à poursuivre son travail en matière d'équité salariale afin de faire connaitre et de défendre la pleine et juste valeur des emplois à prédominance féminine – notamment ceux du prendre soin et de l'accompagnement – ainsi que le caractère essentiel de ces emplois et du travail que les femmes accomplissent pour l'ensemble de la société québécoise.

La CSQ continuera d'exercer de la pression politique auprès du gouvernement pour qu'une révision de la Loi sur l'équité salariale donne un pouvoir décisionnel réel aux personnes salariées lors des évaluations de maintien. Cette loi doit imposer des délais juridiques raisonnables pour régler les litiges qui en découlent.

Dans les milieux de travail du prendre soin et de l'accompagnement, la Centrale travaillera à faire reconnaitre que plusieurs arrêts de travail devraient être traités comme des maladies et des lésions professionnelles, et non personnelles.

2. LE SECTEUR PUBLIC AU CENTRE DE LA RELANCE SOCIOÉCONOMIQUE

La crise sanitaire a exacerbé les effets catastrophiques du sous-financement chronique des secteurs public, parapublic et communautaire depuis des décennies. Elle a aussi mis en lumière l'importance fondamentale que revêtent les tâches et les fonctions exercées par l'ensemble des membres de la CSQ, particulièrement dans ce contexte de crise.

Le modèle économique actuel, qui est essentiellement orienté vers le secteur privé, doit être repensé. La CSQ souhaite que la relance inclue l'ensemble des métiers des secteurs public, parapublic et communautaire, de même que leurs travailleuses et travailleurs. Elle doit être axée sur une transition juste et sur un réinvestissement majeur des services publics.

3. DES LOIS DU TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE ADAPTÉES AUX NOUVELLES RÉALITÉS

Le marché du travail change, et les besoins de protections sociales qui en découlent aussi. Les lois sociales et les lois du travail, tant provinciales que fédérales, doivent être actualisées afin d'être cohérentes avec les nouvelles réalités du marché du travail.

Les enjeux touchant le télétravail et l'usage accru du numérique, comme le droit à la déconnexion et le droit à la vie privée, sont prioritaires. Pour la CSQ, il est indispensable que des lois soient créées pour les encadrer. Elle s'engage à sensibiliser les membres aux risques de la connexion continue et revendique que la santé mentale soit reconnue comme étant aussi importante que la santé physique.

4. MILITER DANS UN MONDE DU TRAVAIL TRANSFORMÉ

Comment exercer notre militantisme dans un monde du travail qui change et se complexifie? Au cours du prochain triennat, la Centrale explorera et mettra en place des avenues non traditionnelles de militantisme pour rejoindre les membres afin qu'ils se mettent en action autour de son projet collectif.

Il sera important de favoriser une meilleure collaboration et une plus grande cohésion syndicale interne afin de mettre en valeur les intérêts de la CSQ et de ses affiliés. Parmi les décisions du Congrès, celle d'instaurer une journée de reconnaissance du militantisme syndicale, d'en faire la promotion et de convier les membres à y participer a d'ailleurs été votée.

L'ÉDUCATION A BESOIN D'AIR!

Après une année et demie de chambardements marquée par la fermeture de classes et d'écoles, le personnel du réseau scolaire a besoin de conditions favorables pour enseigner, et pour accompagner et soutenir les élèves dans leurs apprentissages et leur développement.

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ

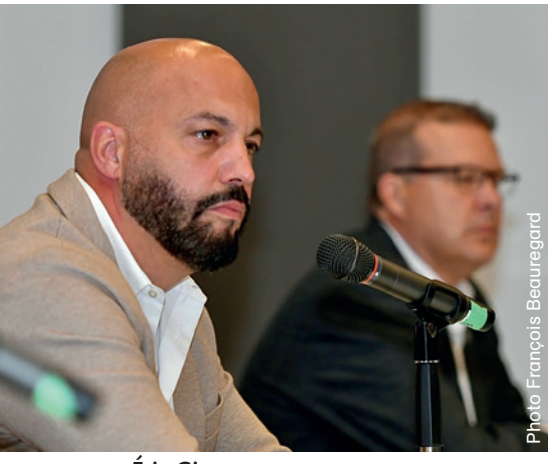


Photo François Beauregard

Éric Gingras

Photo François Beauregard

Jacques Landry

L'année scolaire 2020-2021 s'est déroulée en grande partie virtuellement pour bon nombre d'élèves au Québec. En raison de la pandémie, le taux d'échec au secondaire a bondi. Il a même doublé dans certaines matières par rapport à l'année précédente.

La rentrée de l'automne 2021 s'est quant à elle amorcée sans que des mesures suffisantes touchant la réussite scolaire ou l'accompagnement des élèves à besoins particuliers soient mises en place par le gouvernement, une situation qui inquiète la CSQ et ses fédérations du réseau scolaire. « Le peu de ressources additionnelles démontre un manque de considération de la part du ministère de l'Éducation quant aux conséquences de la crise sur la réussite de nos jeunes », déplore le président de la Centrale, Éric Gingras.

DES BESOINS QUI EXPLOSENT

Pour mieux intervenir auprès des élèves de tous les secteurs, il faut réaliser un bilan des répercussions de la pandémie sur la réussite et les apprentissages, du primaire jusqu'à l'éducation des adultes. Avec un état des lieux, des mesures appropriées, comme l'adoption de plans d'intervention spécifiques destinés aux jeunes et aux adultes qui fréquentent le réseau scolaire, pourraient être mises en place.

« Pour mieux intervenir, il faut établir un diagnostic des répercussions de la pandémie et de ce qui ne va pas sur le terrain, affirme Éric Gingras. Il faut que cela débouche sur un plan d'action cohérent. »

Le président de la FPPE-CSQ[1], Jacques Landry, abonde dans le même sens : « La santé mentale de trop d'élèves vacille. Il faut leur donner de l'air, leur redonner de l'espoir. Il est nécessaire de mettre en place un plan d'action en santé mentale spécifique au réseau scolaire pour faire face à la montée de l'anxiété et raviver la motivation des élèves. Il faut être à leur écoute, agir en prévention et garantir l'accès à des ressources psychosociales. »

Deux éléments permettraient de redonner de l'air aux élèves : favoriser le plus possible leur présence à l'école, dans le respect des consignes sanitaires, et assurer l'égalité des chances en raccrochant les jeunes et les adultes qui ont décroché, en portant une attention particulière aux élèves les plus vulnérables.

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

DE L'AIR S'IL VOUS PLAIT

Après des mois de revirements, le personnel du réseau scolaire doit reprendre son souffle. « Devant la pénurie de main-d'œuvre qui sévit à tous les niveaux, il faut redonner de l'espace, des moyens et du temps au personnel en place, afin que son travail soit fait adéquatement », dit Éric Gingras.

« Nous avons plus que jamais besoin d'une vision à long terme en éducation, de même que de ressources suffisantes pour rattraper les retards et répondre aux besoins, affirme pour sa part la présidente de la FSE-CSQ[2], Josée Scalabrini. Les enseignants doivent pouvoir compter sur le ministère de l'Éducation et les directions pour que du temps de préparation et d'encadrement des élèves soit accordé. »

Le personnel de soutien scolaire a lui aussi besoin d'air, selon le président de la FPSS-CSQ[3], Éric Pronovost. D'après les données d'un sondage réalisé par la fédération un an après le début de la pandémie, 86 % des personnes sondées ont vu leurs tâches augmenter (52 % grandement et 34 % légèrement).

Et la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau scolaire n'est rien pour arranger les choses. Or, des solutions existent, selon Éric Pronovost : « Offrir des postes permanents à temps complet rendrait le domaine de l'éducation plus attrayant, en plus d'assurer une certaine stabilité aux élèves qui développent des liens avec nous. »

Josée Scalabrini

Éric Pronovost

ASSURER LA SÉCURITÉ DE TOUTES ET TOUS

Pour assurer la santé et la sécurité du personnel et des élèves, il faut de l'air de qualité. Or, dans le dossier de la ventilation dans les écoles, la CSQ et ses fédérations du réseau scolaire se montrent sceptiques face au plan du gouvernement.

Alors que les détecteurs de dioxyde de carbone pour mesurer la qualité de l'air dans les écoles – et ainsi limiter les risques de transmission de la COVID-19 – sont nécessaires, leur installation n'a pu être finalisée avant la rentrée scolaire. Elle ne sera complétée qu'au cours de l'automne 2021.

« Il n'est pas normal que le personnel ne soit pas en mesure de savoir s'il travaille dans des conditions qui respectent les normes minimales », conclut Éric Gingras.

2 Fédération des syndicats de l'enseignement.

3 Fédération du personnel de soutien scolaire.

ET SI ON FAISAIT MIEUX?

Dans les cégeps et les universités, il est temps de se donner réellement les moyens pour une reprise positive et engageante des activités sur les campus, malgré les incertitudes persistantes liées au contexte de la pandémie.

Claude Girard | CONSEILLER CSQ Catherine Huart | CONSEILLÈRE CSQ

Photo François Beauregard

Éric Gingras, Valérie Fontaine et Vincent Beaucher

Les derniers mois ont été difficiles autant pour les étudiantes et étudiants que pour le personnel. « Les besoins en santé mentale ont explosé, mais on voyait des tendances lourdes avant la pandémie », affirme le président de la FPPC-CSQ[1], Éric Cyr. « Les ressources étaient déjà insuffisantes et on avait de sérieux problèmes d'attraction et de rétention du personnel professionnel. »

La présidente de la FEC-CSQ[2], Lucie Piché, ajoute que « l'ampleur des données révèle que nous serons face à des cohortes fragilisées dans leurs apprentissages et dans leur parcours. Il faudra davantage les motiver, les encadrer et les soutenir ».

REPARTIR SUR DE NOUVELLES BASES

Le retour sur les campus est l'occasion de repenser les façons de faire afin de mettre au centre des préoccupations le bienêtre des étudiantes et étudiants ainsi que des personnels dans les cégeps et les universités. « La suite des choses sur nos campus ne doit pas être un retour en arrière, un simple retour aux conditions d'avant. À bien des égards, celles-ci étaient déjà inacceptables et néfastes au bienêtre des travailleuses et travailleurs ainsi que des étudiantes et étudiants », soutient le président de la CSQ, Éric Gingras.

Selon lui, la pandémie nous oblige à nous arrêter et à prendre acte des problématiques anxiogènes qui empoisonnent les milieux

1 Fédération du personnel professionnel des collèges.

2 Fédération des enseignantes et enseignants de cégep.

de travail et d'études. « Repartir doit être l'occasion de faire mieux », ajoute-t-il.

CINQ PRINCIPES À SUIVRE

Pour assurer le bienêtre sur les campus, les fédérations de la CSQ en enseignement supérieur – la FEC-CSQ, la FPSES-CSQ[3], la FPPC-CSQ et la FREUQ-CSQ[4] – affirment que cinq principes sont incontournables pour partir sur de nouvelles bases. Il faut :

1. Des campus à échelle humaine;
2. Les moyens nécessaires pour soutenir les apprentissages;
3. La revitalisation de la vie étudiante;
4. Un réel accès à des services en santé mentale, et ce, pour tout le monde;
5. La valorisation d'une culture de collaboration et d'écoute.

« Des campus à échelle humaine, ce sont des campus où la participation de toutes et tous est considérée à sa juste valeur. Pour permettre au personnel de soutien de contribuer au bienêtre de toutes et tous, à commencer par les étudiantes et étudiants, encore faut-il lui en donner les moyens », souligne la présidente de la FPSES-CSQ, Valérie Fontaine.

Elle ajoute que « le personnel de soutien est compétent, engagé, et connait très bien son milieu. Il a répondu présent durant la pandémie et il continuera de le faire si les directions choisissent de lui faire confiance plutôt que de recourir au privé ».

L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE : PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX

Pour poursuivre l'enseignement durant la pandémie, les cégeps et les universités ont mis en place des mesures d'urgence, comme le téléenseignement, qui a permis aux étudiantes et étudiants de continuer leurs apprentissages.

Dans le milieu collégial, les problèmes de locaux dus à la population en surnombre incitent maintenant certains cégeps à vouloir poursuivre le téléenseignement afin de pallier le manque d'espace. Pour Lucie Piché, « il est inacceptable de compenser le manque de ressources matérielles par le recours à la formation à distance ».

De son côté, le président de la FREUQ-CSQ, Vincent Beaucher, estime que si les universités veulent maintenant valoriser l'enseignement à distance, cela doit se faire en injectant les ressources nécessaires. « Il faut surtout prendre le temps d'en discuter, notamment avec les chargées et chargés de cours et de formation qui sont souvent les grands oubliés, afin que les décisions soient prises en concertation. »

Bref, « il est urgent que les annonces gouvernementales se traduisent par des améliorations concrètes sur le terrain », conclut Éric Cyr.

3 Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur.

4 Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec.

Éric Cyr et Lucie Piché

QUAND LA LANGUE DEVIENT IMAGE

« Mon travail, c'est un peu comme si j'allais à l'école tous les jours sans jamais avoir d'examens », rigole Olivier Blais.

Anne-Marie Tremblay | COLLABORATION

Photo Jean-François Leblanc

Olivier Blais

En tant qu'interprète en langue des signes québécoise (LSQ)-français, Olivier Blais est la courroie de transmission entre les élèves sourds ou malentendants et la matière transmise en classe, que ce soit la comptabilité, le théâtre ou la physique. Une profession qu'il entend bien faire connaitre – et défendre – en s'impliquant syndicalement.

Déjà intéressé par les langues, Olivier Blais découvre la LSQ alors qu'il travaille comme étudiant dans un restaurant. « Il y avait des clients sourds, et je voulais communiquer avec eux, se rappelle-t-il. Je suis donc allé sur Internet et j'ai appris différents signes en lien avec l'alimentation. » Un coup de cœur!

Au détour d'un cours à option pendant son baccalauréat en sexologie, Olivier Blais décide de suivre cette voie. Il s'inscrit au *Programme communication et études sourdes* du cégep du Vieux Montréal, une attestation d'études collégiales (AEC). Il découvre alors un univers riche et une langue imagée.

« Plusieurs de nos enseignants étaient eux-mêmes sourds, si bien qu'ils étaient accompagnés d'interprètes LSQ-français. C'est en les voyant travailler que j'ai eu le déclic », témoigne Olivier Blais.

UN TOUCHE-À-TOUT

Depuis 2016, l'interprète joue lui-même ce rôle au Centre collégial de soutien à l'intégration de l'ouest du Québec. Même si ce service est affilié au cégep du Vieux Montréal, le jeune homme peut accompagner les étudiantes et étudiants sourds ou malentendants qui en font la demande aussi bien pour l'enseignement collégial qu'universitaire.

Olivier Blais accompagne ces élèves directement en classe. Il s'installe devant leur bureau et interprète la matière en simultané, ainsi que les questions des élèves ou encore les vidéos présentées lorsqu'elles ne sont pas sous-titrées. Vu que la matière est ardue dans les cours au Cégep et à l'université, les interprètes travaillent alors en duo et alternent pendant la classe.

Pendant la pandémie, Olivier Blais a effectué son travail en ligne. Il devait se brancher sur Zoom ou Teams avec l'élève, et le cours en LSQ apparait dans l'écran de ce dernier. Pour le contenu en

mode asynchrone, il effectue aussi des captations qu'il achemine ensuite à l'étudiante ou l'étudiant.

Musicien à ses heures, chanteur classique de formation et passionné des langues, le jeune homme, pour qui le travail d'interprète est taillé sur mesure, cultive des intérêts multiples. Son horaire peut l'amener à toucher tant les arts que les sciences ou l'histoire. Avec, chaque fois, un champ lexical et des concepts à démystifier. Un défi, puisqu'on ne se présente pas en classe de chimie sans en avoir compris les bases!

« Notre horaire comprend un pourcentage d'heures consacrées à la préparation. Pour nous familiariser avec la matière, nous demandons donc au prof de nous fournir du matériel, comme les documents à l'étude, les livres ou les liens vers les vidéos ou les films présentés en classe », explique Olivier Blais. Il peut même se retrouver dans des cours de langue étrangère, comme le coréen, en étant jumelé avec un preneur de notes qui maitrise cette langue.

INTERPRÈTE ET CONSEILLER EXÉCUTIF

En décembre 2019, Olivier Blais a été nommé conseiller exécutif au Syndicat des interprètes professionnels (SIP-CSQ) affilié à la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ).

« Mon rôle consiste à conseiller les membres. J'ai la liberté de choisir différents dossiers et de me former sur certains sujets spécifiques pour que les travailleurs puissent se référer à moi s'ils ont des questions ou vivent des enjeux. »

Pour le moment, Olivier Blais aimerait mettre à profit ses connaissances en sexologie et se spécialiser sur des sujets comme le harcèlement ou la diversité sexuels au travail. Son apprentissage a toutefois été ralenti par la COVID-19. « Je n'ai pas encore de rôle précis, car je suis toujours en apprentissage », précise-t-il toutefois.

Cela dit, sa motivation reste intacte. « Avant cet emploi, je n'avais pas réalisé qu'il y avait des gens derrière pour défendre nos droits, que rien n'est acquis. Maintenant, je sais que, sans le syndicat, je n'aurais peut-être pas les mêmes conditions de travail. »

Cette implication lui permettra de faire connaitre sa profession et de travailler à la reconnaissance du travail d'interprète, ajoute Olivier Blais. « Et c'est avec le syndicat que c'est possible. » Une lutte dans laquelle il a hâte de se plonger entièrement!

Photo Jean-François Leblanc

« Avant cet emploi, je n'avais pas réalisé qu'il y avait des gens derrière pour défendre nos droits, que rien n'est acquis. Maintenant, je sais que, sans le syndicat, je n'aurais peut-être pas les mêmes conditions de travail. »

AUTONOMIE ALIMENTAIRE

IMPLANTER L'AGRICULTURE AUPRÈS DES ATIKAMEKW

Photo courtoisie Émilie Parent

Comment aider une communauté autochtone qui pratique traditionnellement la chasse et la cueillette à atteindre l'autonomie et la sécurité alimentaires? L'anthropologue Émilie Parent connait la réponse.

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ

Chargée de projet pour le Centre d'innovation sociale en agriculture (CISA), affilié au cégep de Victoriaville, Émilie Parent travaille auprès des Atikamekw d'Opitciwan, une communauté d'environ 2 400 habitants située sur la rive nord du réservoir Gouin, à 280 kilomètres à l'ouest de Roberval. Son rôle? Aider la communauté à atteindre l'autonomie alimentaire par l'agriculture.

Dans cette région, les fruits et les légumes offerts à l'épicerie sont vendus à des couts très élevés par rapport au revenu de la population. Et comme ces aliments ont parcouru un long voyage avant de parvenir à destination, ils arrivent souvent amochés, ce qui donne peu envie de les consommer. Les gens ne les achètent donc pas!

Pour contrer cette problématique, l'agriculture se présente comme une solution intéressante. Or, la culture de fruits et de

légumes fait peu partie des habitudes des Atikamekw, qui pratiquent surtout la chasse et la cueillette. Une grande partie des habitants quittent d'ailleurs Opitciwan durant la belle saison pour partir chasser à travers leur vaste territoire.

L'agriculture est donc difficile à implanter dans la communauté. « Ce n'est pas tout le monde qui est là en été, mais les plantes, elles, elles doivent être arrosées! », dit Émilie Parent.

UNE BELLE EXPÉRIENCE POUR PLUSIEURS

Le projet[1] sur lequel Émilie Parent travaille consiste donc à enseigner l'agriculture à celles et ceux qui demeurent dans la communauté durant l'été. Afin d'aider les habitantes et habitants à développer leur autonomie alimentaire, huit espaces de jardinage ont été créés ces dernières années, dont une nouvelle serre pédagogique.

De nombreuses personnes se prêtent chaque année avec enthousiasme à l'expérience potagère. Elles cultivent, notamment, des pommes de terre, des concombres, des courgettes, de la laitue, des carottes et des courges, qui poussent tous très bien sur le bord de l'immense réservoir Gouin.

« Les activités extérieures connaissent un engouement auprès de la population, surtout là où souvent il n'y a pas grand-chose à faire, explique la chargée de projet. Et prendre soin de quelque chose de vivant, c'est vraiment très attrayant pour les personnes qui participent. »

Ce projet attire aussi des étudiantes et des étudiants en anthropologie et en agriculture du cégep de Victoriaville. Les jeunes, embauchés par le CISA, ont l'occasion de vivre au sein de la communauté atikamekw durant la période estivale. Ils créent des liens et deviennent en quelque sorte « des ambassadrices et des ambassadeurs sur le terrain », indique Émilie Parent.

S'ADAPTER À LA RÉALITÉ DES ATIKAMEKW

« Nous [l'équipe du CISA] travaillons beaucoup à changer notre façon de faire pour nous adapter à celle de la communauté, à sa vision, et pour répondre à ses besoins, explique la chargée de projet. Il y a des différences culturelles, par exemple sur la façon d'appréhender le temps, l'organisation des activités de groupe, la place du travail, etc. »

À l'été 2021, deux étudiants en anthropologie se sont joints à l'aventure à Opitciwan dans le cadre d'un nouveau projet de recherche. Financé par le ministère de l'Éducation, ce projet vise à travailler sur les procédés de mobilisation et à intégrer les façons de faire des communautés autochtones. L'expérience a connu du succès, surtout auprès des élèves de l'école secondaire de la communauté, qui étaient invités à participer.

Émilie Parent

1 Le projet d'Émilie Parent avec le CISA est rendu possible grâce à la collaboration d'Ernest Awashish, agent de développement économique, et de Marie-Soleil Weizineau, directrice de l'aménagement à Opitciwan.

LE CISA, NOUVELLEMENT SYNDIQUÉ

Le Centre d'innovation sociale en agriculture (CISA) du cégep de Victoriaville est le seul centre collégial de transfert technique québécois (CCTT) qui concentre ses recherches sur les problématiques sociales du monde agricole.

En 2020, la trentaine de travailleuses et de travailleurs a rejoint les rangs du Syndicat des professionnels du Cégep de Victoriaville affilié à la FPPC-CSQ[1]. Émilie Parent, conseillère à l'exécutif syndical, affirme que « ça fait vraiment une différence d'être au sein du syndicat, il faut qu'il y ait des gens de notre service qui soient là-dedans, parce que notre réalité en tant que chercheurs est différente de celle des autres professionnels par rapport à notre travail. Là, on peut avoir un dialogue! »

1 Fédération du personnel professionnel des collèges.

LIBERTÉ ACADÉMIQUE

UNE COMMISSION POUR PLUS DE COHÉSION

Les conséquences de la précarité de certains personnels du milieu universitaire doivent être au centre du débat sur la liberté académique, croit la Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ-CSQ).

Catherine Huart | CONSEILLÈRE CSQ

Photos iStock

Il y a quelques mois, la question de la liberté académique revenait à l'avant-plan de l'espace médiatique et même dans les échanges à l'Assemblée nationale. Non pas que l'enjeu était nouveau dans le réseau universitaire, mais la médiatisation de récents événements qui y sont associés, notamment la suspension d'une chargée de cours de l'Université d'Ottawa ayant utilisé « le mot en N », ont alimenté, voire exacerbé, certains différends entre des membres des personnels enseignants et de la communauté étudiante.

Alors que le débat en est venu à s'immiscer au centre de toutes les tribunes, le gouvernement du Québec a mis sur pied une commission sur la liberté académique[1], dont l'objectif consiste à établir dans quel contexte et à qui s'applique la liberté d'enseignement.

LE PRINCIPE DE LA RECONNAISSANCE AU CŒUR DE L'ENJEU

La FREUQ-CSQ croit en la pertinence de l'exercice de réflexion et de consultation entourant l'enjeu de la liberté académique. Son président, Vincent Beaucher, souligne toutefois l'importance de porter une attention particulière aux personnels en situation de précarité et plus particulièrement aux chargées et chargés de cours, aux personnes chargées d'enseignement et aux responsables de formation pratique.

Il est primordial, selon lui, de partir avant tout du principe de reconnaissance :

- La reconnaissance de la portée de la liberté académique à l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire;
- La reconnaissance de l'expertise disciplinaire du personnel enseignant non professoral et des professionnelles et professionnels de recherche;
- La reconnaissance de l'incidence des différents statuts sur la liberté académique et, plus particulièrement, des conséquences de la précarité.

1 Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire.

« L'université, comme tout établissement d'enseignement, est un milieu de vie où se côtoient des individus d'âges variés, avec des expériences de vie multiples et des rôles déterminés. Elle doit être accueillante, bienveillante, émancipatrice et inclusive, affirme Vincent Beaucher. Cependant, les établissements universitaires sont aussi des milieux de travail, et leurs gestionnaires exercent des responsabilités envers leurs personnels. Ces établissements, en tant qu'employeurs, doivent ainsi voir au maintien d'environnements où les conditions de travail sont réputées saines et sécuritaires, tant physiquement que psychologiquement. Pour les syndicats affiliés à la Fédération, il s'agit d'un enjeu fondamental. »

PRIVILÉGIER LA COLLÉGIALITÉ

Devant la Commission à l'été 2021, l'ensemble des recommandations présentées par la FREUQ-CSQ se sont concentrées autour d'un objectif primordial : se distancier de deux logiques qui lui semblent contreproductives, voire dommageables pour la communauté universitaire, soit la logique punitive et la logique clientéliste.

La Fédération insiste sur l'idée que la « gestion » de la liberté académique doit plutôt privilégier le principe de collégialité, ancré sur des fondements pédagogiques clairs et assumés. C'est pourquoi elle soutient la nécessité de penser la mise sur pied réelle – appuyée par les ressources financières requises – de mécanismes de résolution de litiges constructifs pour l'ensemble de la communauté universitaire et reconnus par tous les acteurs du milieu.

« En tant que communauté, nous avons l'occasion de réfléchir à une application inclusive et émancipatrice du principe de la liberté académique. La visée de ce principe devrait être celle d'une plus grande cohésion entre les différents membres de la communauté universitaire plutôt que celle de réification des camps et des oppositions, trop souvent présentés, à tort, comme irréconciliables », affirme Vincent Beaucher.

Le président croit que des ressources et des outils doivent plutôt être déployés, et qu'un terrain d'entente doit être clairement énoncé et respecté. « Il faut pouvoir se baser sur autre chose que le devoir de loyauté, argument légal surutilisé s'il en est un, et dont le sens est de plus en plus galvaudé. »

Vincent Beaucher

LES TRAVAUX DE LA COMMISSION

Composée de trois membres du corps professoral universitaire, d'une étudiante au doctorat, et présidée par Alexandre Cloutier, vice-recteur aux partenariats, aux affaires internationales et autochtones de l'Université du Québec à Chicoutimi, la Commission a tenu des consultations publiques en août 2021 à la suite du dépôt des mémoires en juillet. Plusieurs membres de la communauté universitaire, dont la FREUQ-CSQ, ont déploré l'absence au sein de la Commission d'une personne chargée de cours d'expérience et rattachée, idéalement, à une discipline en sciences sociales.

Les consultations étant terminées, il est prévu que la Commission rende son rapport au cours de l'automne 2021, en vue de l'adoption gouvernementale de ses recommandations à l'hiver 2022, puis d'une implantation des mécanismes d'application dans les universités à l'automne suivant.

Photo iStock

SOINS INFIRMIERS AU COLLÉGIAL

UN DIPLÔME À DÉFENDRE

La formation qualifiante du personnel infirmier est un enjeu débattu depuis plus de vingt ans. La CSQ et ses fédérations souhaitent que les personnes élues défendent le DEC comme norme d'entrée à la profession.

Catherine Huart | CONSEILLÈRE CSQ Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Dans ce dossier, deux visions s'opposent. D'un côté, on valorise la qualité du diplôme d'études collégiales (DEC) en soins infirmiers, tandis que de l'autre, on croit qu'il faut exiger un rehaussement de la formation initiale au baccalauréat comme condition d'accès à la profession.

L'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), qui défend très activement la seconde position, a relancé le débat dans le cadre des États généraux tenus en mai 2021[1]. Cet évènement, qui était présenté comme une consultation citoyenne sur une pluralité d'enjeux liés à la profession infirmière, dont la formation initiale, s'est cependant avéré un exercice fortement orienté dès le début des travaux, selon les présidentes de la FEC-CSQ[2], Lucie Piché, et de la FSQ-CSQ[3], Claire Montour.

UN DEC DE QUALITÉ

Pour la CSQ et ses fédérations, la formation collégiale en soins infirmiers doit demeurer qualifiante, c'est-à-dire qu'elle doit permettre l'exercice de la profession infirmière. Pour sa part, l'OIIQ soulève régulièrement les enjeux

1 CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2021). *États généraux sur la profession infirmière : la FEC-CSQ et la FSQ-CSQ dénoncent la prétention de l'OIIQ de mener une réelle consultation* (20 mai).

2 Fédération des enseignantes et enseignants de cégep.

3 Fédération de la Santé du Québec.

« Ce ne sont pas les structures d'enseignement qui font foi du degré de qualification de la formation, mais bien les contenus de formation en adéquation avec les tâches effectuées. »

– Lucie Piché, présidente de la FEC-CSQ

de complexité et de sécurité des soins pour réclamer le rehaussement de la norme d'entrée dans la profession infirmière et souligne constamment que le diplôme collégial québécois ne correspond pas à la norme internationale.

Cependant, « l'argument est peu convaincant, affirme Lucie Piché. Ce ne sont pas les structures d'enseignement qui font foi du degré de qualification de la formation, mais bien les contenus de formation en adéquation avec les tâches effectuées ». Précisons d'emblée que le réseau collégial est une spécificité québécoise et qu'il fait partie intégrante de l'enseignement supérieur. « De tels propos en ce qui concerne la norme internationale ne tiennent donc pas la route! », ajoute la présidente de la FEC-CSQ.

À ce jour, aucune étude ne permet d'ailleurs de remettre en question la qualité et les bénéfices de la formation collégiale. « Le programme de formation a permis la diplomation de dizaines de milliers d'infirmières et d'infirmiers du Québec au cours des 50 dernières années, dont personne ne remet en doute les compétences », ajoute Claire Montour.

UNE FORMATION ACCESSIBLE

Les enquêtes[4] effectuées par la Fédération des cégeps démontrent que la majorité du personnel infirmier travaillant actuellement dans le réseau a choisi cette voie en raison des faibles couts associés à l'obtention du DEC, de sa durée et de la proximité des milieux de formation. En effet, 44 % des répondantes et répondants n'auraient pas choisi cette profession si le baccalauréat avait été obligatoire.

« Rappelons qu'au cœur de la mission du réseau collégial se trouvent les principes d'universalité et d'accessibilité aux études supérieures », indique Lucie Piché. De fait, la formation collégiale en soins infirmiers est offerte partout sur le territoire québécois, dans 55 points de service d'enseignement. Elle s'avère un puissant levier d'ascension sociale, en plus de contribuer à l'essor économique et social des régions du Québec.

UN DÉFI DE TAILLE

Les cégeps ont ainsi formé plus de 70 % du personnel infirmier ayant intégré le réseau de la santé au cours des cinq dernières années. Or selon le ministère de la Santé et des Services sociaux, le Québec aura besoin de 24 000 nouvelles infirmières d'ici 2026[5]. « Il serait impossible de relever ce défi en limitant le droit d'entrée en pratique aux seules personnes détenant un diplôme universitaire dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre », dit Claire Montour.

Les enjeux sont majeurs. « Il y a de plus en plus urgence : il faut éviter à tout prix que l'incertitude à propos de l'avenir du diplôme collégial ne vienne plomber les inscriptions et mette plus à mal le réseau de la santé », souligne Lucie Piché. C'est pourquoi, au cours des prochains mois, la CSQ, ses fédérations et ses syndicats affiliés inviteront les personnes élues de différents paliers de gouvernement à prendre position activement en faveur du maintien du DEC qualifiant en soins infirmiers.

« Le programme de formation a permis la diplomation de dizaines de milliers d'infirmières et d'infirmiers du Québec au cours des 50 dernières années, dont personne ne remet en doute les compétences. »

– Claire Montour, présidente de la FSQ-CSQ

4 Dont la plus récente par le biais d'un sondage effectué par la Fédération des cégeps auprès de 3523 personnes entre le 17 avril et le 5 mai 2021.

5 QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2019). *Portrait de la main-d'œuvre – Soins infirmiers, Direction générale du personnel réseau et ministériel.*

VIOLENCE CONJUGALE

DE LA MAISON JUSQU'AU TRAVAIL

Pour plus de la moitié des personnes qui en sont victimes, la violence conjugale se poursuit en milieu de travail.

Julie Pinel | CONSEILLÈRE CSQ

Au Canada, une travailleuse sur trois a déclaré avoir été victime de violence conjugale[1]. Conséquence des rapports inégaux présents dans la société entre les hommes et les femmes, cette problématique ne concerne pas que la sphère privée. Toutes et tous, nous devons agir, même au sein de nos milieux de travail!

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE CONJUGALE?

Qu'elle se manifeste sous forme de violence psychologique, verbale, économique, physique ou sexuelle, la violence conjugale s'installe parce que l'agresseur veut exercer un contrôle, une domination sur l'autre. Ce n'est pas une perte de contrôle de sa part, mais bien la mise en place de stratégies qui visent à exercer un contrôle et à avoir un pouvoir sur l'autre.

Il ne faut pas croire que le tout disparait lorsque la femme franchit le pas de la porte du domicile. Pour plus de la moitié des victimes de violence conjugale, cette dernière se poursuit en milieu de travail[2] et cette intrusion est signe d'une escalade des violences et de danger imminent pour la victime.

Pour l'agresseur, le milieu de travail représente un moment où il peut facilement localiser sa victime, ce qui la rend vulnérable. Elle doit se rendre à un endroit connu de l'agresseur, et ce, pour une durée précise. Il sait qu'elle doit être à son poste, qu'elle doit répondre au téléphone, qu'elle sera alerte aux courriels, aux textos qu'elle reçoit. Il est facile de la suivre, de la traquer et de la harceler à proximité de son lieu de

1 WATHEN, C. N., J. C. D. MACGREGOR et B. J. MACQUARRIE (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? : premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*, London, Université Western Ontario et Congrès du travail du Canada.

2 BOYER, C., et L. CHÉNIER (2015). *La violence familiale et le rôle de l'employeur*, Conference Board du Canada.

Photo iStock

Photo iStock

travail, de venir sur les lieux de travail ou encore de contacter collègues ou employeur.

Des mesures doivent être mises en place pour diminuer la vulnérabilité de la victime et lui assurer, à elle et ses collègues, une sécurité au travail.

DES CONSÉQUENCES AU TRAVAIL

Même si l'agresseur ne poursuit pas les violences lorsque la victime est au travail, la violence conjugale n'est pas sans conséquences sur la travailleuse et sa prestation de travail.

EXEMPLES DE MESURES INDIVIDUELLES :

- **Modifier l'horaire, le lieu de travail;**
- **Changer le numéro de téléphone, l'adresse courriel, ou instaurer un système de filtration des appels;**
- **Ne pas laisser la victime travailler seule, assurer un accompagnement jusqu'à sa voiture ou l'arrêt d'autobus;**
- **Contrôler l'accès au milieu de travail.**

Les épisodes de violence vécus à la maison peuvent entrainer des retards, et même des absences. De plus, le stress que subit la victime peut avoir une incidence sur le rendement au travail, entrainer des difficultés de concentration et représenter des risques importants d'accident du travail. L'équipe peut avoir à compenser la baisse de rendement de la victime, ce qui peut aussi amener une surcharge de travail chez les collègues.

Bref, la violence, malgré qu'elle ne soit pas matériellement présente au travail, amène des répercussions auxquelles l'employeur doit porter attention.

L'EMPLOYEUR DOIT AGIR!

Le projet de loi nº 59 prévoit l'ajout d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale et familiale à l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Selon cette obligation, l'employeur doit agir avec diligence dans le milieu de travail afin d'identifier et de contrôler les risques liés à la violence conjugale au travail, et d'éliminer les possibilités que des manifestations de violence conjugale puissent se produire au travail ou à proximité. Ces mesures ont pour objectif de protéger autant la victime de ces violences que l'ensemble du personnel.

Ainsi, à la suite de l'adoption du projet de loi nº 59, l'employeur devra mettre en place une politique qui visera trois objectifs : le signalement de la violence conjugale; l'information; et la formation du personnel à ce sujet.

EXEMPLES DE PRINCIPES À AJOUTER À LA CONVENTION COLLECTIVE :

- **Protection contre les mesures disciplinaires;**
- **Protection du lien d'emploi;**
- **Protection de la vie privée;**
- **Congés rémunérés (pour les rendez-vous et dates de comparution).**

L'obligation de l'employeur s'applique lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une personne est victime de violence conjugale.

Bien que cette politique vise le signalement de la violence conjugale, la victime n'a en aucun cas l'obligation d'informer l'employeur de sa situation. En tout temps, le droit à la vie privée doit être respecté dans cette démarche.

QUEL RÔLE POUR LE SYNDICAT?

Pour qu'une telle politique puisse avoir du succès, l'engagement patronal et syndical doit être de la partie. De plus, le traitement des dossiers et les suivis doivent se faire dans le respect, la confidentialité, et avec diligence.

Le rôle du syndicat dans ce dossier en est un de vigilance, d'ouverture et de soutien. Par rapport à l'employeur, le syndicat doit collaborer à la démarche de mise en place d'une politique de travail en matière de violence conjugale et s'assurer qu'elle répond aux besoins de ses membres.

L'ajout de nouvelles clauses à la convention collective peut être négocié afin de préserver le lien d'emploi de la victime, puisque ce dernier est essentiel à la démarche pour sortir de la violence conjugale.

Par rapport aux victimes, le syndicat doit demeurer attentif aux signes de violence conjugale et veiller à ce que la prise en charge d'une victime se fasse de manière appropriée. La méthode S.É.C.U.R.E.[3] (voyez l'encadré à ce sujet) peut être utilisée pour recevoir les confidences d'une victime, tout en redirigeant cette personne vers les ressources externes spécialisées qui sont les mieux placées pour la soutenir.

Finalement, le syndicat peut parler et dénoncer la violence conjugale afin que la tolérance zéro s'installe dans le milieu de travail. Lorsqu'une victime comprend que, dans le milieu où elle se trouve, elle est entourée d'alliées et d'alliés, il peut être plus facile pour elle de se confier.

3 LA BOUÉE (2018). *La violence conjugale : les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coutent aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an!*, Lac-Mégantic.

QU'EST-CE QUE LA MÉTHODE S.É.C.U.R.E.?

Cet acronyme rappelle les comportements à adopter lorsqu'on reçoit les confidences d'une victime de violence conjugale.

SÉCURITÉ de la victime en premier lieu. Elle a confiance en vous.

ÉCOUTEZ-LA, ne la jugez pas et ne lui dites pas quoi faire. Respectez son rythme, sa volonté et ses choix.

CROYEZ-LA et centrez-vous sur ce qu'elle vous dit. Faites-lui confiance; c'est son vécu.

UTILISEZ les ressources d'aide disponibles. Répondez à son besoin de trouver des solutions.

RASSUREZ-LA, montrez-vous disponible pour lui parler et l'accompagner. Dites-lui qu'elle n'est pas responsable des violences subies.

ENCOURAGEZ-LA afin qu'elle ne se sente pas seule. Soutenez-la lorsqu'elle parle de sa situation.

Photo iStock

OUVERTURE SUR LE MONDE

La pandémie a déstabilisé tout le monde, mais plusieurs y ont rapidement vu une occasion de se renouveler. C'est le cas du Mouvement ACTES de la CSQ.

Dominique Bernier | CONSEILLÈRE CSQ

Le virus de la COVID-19 a surpris le Mouvement d'Actions Collectives en Transition Environnementale et Sociale (ACTES) de la CSQ en pleine période de renouveau. Qu'à cela ne tienne! L'équipe a saisi la balle au bond et y a vu une opportunité d'élargir son audience pour faire rayonner plus largement les réalisations des membres.

FAIRE CONNAITRE LE MOUVEMENT EN LIGNE

Les populaires sessions nationales du Mouvement se sont transposées en ligne, avec une partie réservée comme à l'habitude aux membres de la CSQ. Grâce à la magie de la technologie, chaque session a aussi fourni l'occasion de faire connaitre le Mouvement et les enjeux qu'il porte à un public plus large en diffusant en direct sur Facebook des évènements ouverts à toutes et à tous.

Au menu : des conférences, des entrevues, des capsules vidéos variées, mais aussi de la musique et de l'humour grâce aux artistes invités. Ces évènements suivis en direct par une centaine de personnes ont par la suite été visionnés jusqu'à 6 000 fois chacun!

Devant le succès incontestable de ce modèle, l'équipe de ACTES innovait récemment en lançant *ACTES : le balado*, une série accessible en vidéo ou en audio selon une formule de midis-rencontres. Le premier épisode a permis de découvrir des membres de la CSQ ayant mis en place des projets en lien avec l'écologie. Ces initiatives ont été retenues comme finalistes pour le prix Demain le Québec de la Fondation David Suzuki.

Dans le second épisode, l'équipe a rencontré Éric Gingras, alors président du Syndicat de Champlain et désormais nouveau président de la CSQ, pour discuter du rôle du syndicalisme et du Mouvement dans les grands enjeux environnementaux et sociaux contemporains.

POUR EN SAVOIR PLUS

Les épisodes de *ACTES : le balado* sont diffusés en direct sur Facebook (*Facebook Lives*) un mardi sur deux, de 12 h à 12 h 30. Ils sont disponibles peu après en version audio sur le site du magazine ainsi que sur les plateformes Google et iTunes.

Magazine.lacsq.org ► Balado

Photo iStock

LES ALLIÉS DE LA MER

À l'école primaire SaintJoseph à Baie-Trinité sur la Côte-Nord, les élèves ont de quoi être fiers : leur projet Les alliés de la mer a gagné le volet Jeunesse du prix Demain le Québec, de la Fondation David Suzuki.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

L'initiative a remporté 3 500 votes en sa faveur, battant ainsi tous les records des sept éditions du prix Demain le Québec. Ce dernier vise à reconnaitre l'engagement et à mettre en lumière des projets inspirants issus de collectifs citoyens qui posent des actions concrètes pour protéger la planète.

DES BACS À MARÉE POUR NETTOYER LE FLEUVE

« À l'école, on fait toujours le ménage de la cour et de la plage qui se trouvent derrière l'établissement. On s'est rendu compte que c'est toujours à recommencer », raconte l'enseignante Angela Lavoie, dans le premier épisode du balado du Mouvement ACTES de la CSQ.

L'idée de construire des bacs à marée a alors germé. Dans le cadre du projet, les enfants de la petite école qui compte seulement dix élèves ont participé à la création et à la fabrication de cinq de ces bacs à installer sur les plages du village. Les objets rejetés par la mer, comme les déchets de plastique ou les cordages par exemple, peuvent y être déposés. Cela évite qu'ils retournent dans les eaux du fleuve et qu'ils continuent de polluer celui-ci.

Les élèves et leurs enseignantes ont aussi utilisé des milliers de bouchons recyclés afin de créer une magnifique murale, réalisée pour la Journée mondiale de l'océan.

S'ENTOURER D'ALLIÉS

« On tient à garder propre notre environnement, ajoute Angela Lavoie, mais on sait que nous devons aussi aller chercher des alliés. Nous voulons que la communauté embarque, que les villages voisins sur la Côte-Nord participent. On souhaite que le projet de bacs à marée fasse des petits. »

« Je crois que nous sommes visionnaires, et c'est une grande fierté pour nous », conclut l'enseignante.

Photo Angela Lavoie

ACTES LE BALADO : DEMAIN LE QUÉBEC

Écoutez le premier épisode du balado du Mouvement ACTES de la CSQ qui présente les trois projets finalistes du volet Jeunesse du prix Demain le Québec de la Fondation David Suzuki :

Magazine.lacsq.org ► Balado ► ACTES Le balado: épisode 1

À NE PAS MANQUER!

L'été est terminé; mettez de côté vos lectures de vacances. Voici quelques ouvrages qui vous donneront matière à réflexion.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

« C'EST LE QUÉBEC QUI EST NÉ DANS MON PAYS! »
EMMANUELLE DUFOUR

Éditions Écosociété

C'est au contact des Maoris, en Nouvelle-Zélande, qu'Emmanuelle Dufour réalise l'ampleur de son ignorance à l'égard des réalités autochtones du Québec. À son retour, elle décide d'aller à la rencontre des peuples autochtones et fait surgir dans cet ouvrage des histoires trop longtemps laissées dans l'ombre.

LE BOYS CLUB
MARTINE DELVAUX

Éditions du remue-ménage

Cet essai de l'écrivaine et militante féministe Martine Delvaux a remporté le Grand Prix du livre de Montréal. Le livre nous rappelle que le *boys club* n'appartient pas au passé, qu'il est bel et bien présent dans la manière dont les hommes ont de s'organiser et de se rassembler en clubs, en cercles, autour d'une idée, etc.

LES FEMMES QUI S'ENGAGENT SONT DANGEREUSES
CATHERINE VALENTI

Éditions Gründ

À travers 27 portraits de femmes d'exception, l'historienne française Catherine Valenti, spécialiste des femmes et du genre, retrace l'histoire de l'engagement au féminin. Souvent dans l'ombre, parfois au risque de leur vie, les femmes se sont opposées à l'ordre établi de diverses manières : par leurs écrits contestataires, leurs actes de résistance, leurs combats politiques, etc.

LA RÉPARATION DE MES PARENTS
DAVID GOUDREAULT

Éditions D'eux

Le quotidien calme de Coco et Lélé est complètement chamboulé lorsque leurs parents décident de se séparer et de briser le lien qui les unit. Ce premier livre jeunesse de David Goudreault, magnifiquement illustré par France Cormier, aborde avec humour et sensibilité le sujet de la séparation. L'histoire n'insiste pas sur le drame de l'événement, mais sur la beauté des liens qui se retissent.

UN DROIT QUI SE FAIT ENCORE ATTENDRE

La Loi sur l'équité salariale fête ses 25 ans... Malgré certaines avancées, l'écart salarial entre les femmes et les hommes persiste. Comment améliorer la situation?

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ

Photo iStock

Le 21 novembre 1996, la Loi sur l'équité salariale est adoptée par les 88 députées et députés présents à l'Assemblée nationale lors de la tenue du vote. Cette loi répond aux demandes formulées par les 800 participantes de la Marche Du pain et des roses de juin 1995.

Depuis, la Loi a eu des effets positifs directs sur les secteurs public et parapublic. Elle oblige les entreprises de 10 employés et plus à effectuer un exercice initial d'équité salariale, à évaluer leur maintien tous les cinq ans, à afficher les résultats de l'exercice et à produire une déclaration pour en rendre compte.

La Loi a permis une diminution de l'écart salarial entre 1997 et 2018. Elle n'a toutefois pas effacé complètement les iniquités. Les femmes font encore l'objet d'une discrimination systémique fondée sur le sexe. La preuve : les hommes gagnent toujours 10,2 % de plus que la gent féminine, selon Statistique Canada.

« Cette situation est inadmissible. L'équité salariale est un principe phare de notre société, un droit fondamental. Ces disparités n'ont pas leur place dans une société comme la nôtre », dénonce le président de la CSQ, Éric Gingras.

2,96 $

DE L'HEURE

ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LEURS HOMOLOGUES MASCULINS

UN COMBAT SANS FIN

En mai 2018, à la suite d'une longue bataille menée notamment par la CSQ et les autres centrales syndicales, la Cour suprême du Canada a invalidé certains articles de la Loi et forcé le gouvernement du Québec à la modifier. Le plus haut tribunal du pays

statuait que les correctifs salariaux devaient être rétroactifs au moment où une discrimination est apparue, plutôt qu'au moment où le maintien de l'équité est effectué (tous les cinq ans).

D'autres modifications ont été apportées à la Loi en 2019, mais n'ont pas réglé les problèmes. Elles ont plutôt introduit d'autres éléments problématiques. La CSQ et plusieurs autres organisations syndicales ont intenté un recours judiciaire visant à contester les dispositions discriminatoires et qui ne permettent pas aux femmes d'obtenir des ajustements salariaux complets, notamment.

DES ENTENTES, MAIS ENCORE DES ATTENTES

Plusieurs ententes majeures se sont conclues en 2021 en lien avec le maintien de l'équité salariale de 2010.

Ces règlements touchent plusieurs corps d'emploi à prédominance féminine, notamment des professionnelles de l'éducation (bibliothécaire, conseillère en rééducation, agente de correction du langage et de l'audition, conseillère d'orientation et conseillère en formation scolaire) et du personnel de soutien scolaire (secrétaire d'école et de centre ainsi que technicienne en service de garde).

« Malgré ces règlements positifs, nous poursuivons nos interventions pour régler les milliers d'autres plaintes de maintien qui sont toujours en attente. Nous continuons également de presser le gouvernement afin que la Loi fasse l'objet d'une réforme substantielle, car l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas négociable », affirme Éric Gingras.

25 ANNÉES DE LUTTE ET D'AUTRES À VENIR

La Loi a 25 ans, mais la lutte n'est toujours pas terminée. « Nous menons encore le combat que nous pensions avoir gagné il y a 25 ans. Nous croyions avoir obtenu l'équité salariale pour les femmes, mais nous l'attendons toujours. Nous devons tout faire pour éviter un quelconque recul et aller plutôt de l'avant », poursuit le président.

Pour souligner le 25e anniversaire de la Loi, la CSQ compte mener une campagne qui mettra l'accent sur les répercussions qu'a eues la Loi sur ses membres. La Centrale compte vulgariser cet enjeu fondamental, promouvoir la Loi et interpeler les parlementaires pour accroitre la reconnaissance de son importance et mettre de l'avant la reconnaissance des emplois à prédominance féminine.

« Nous allons nous assurer que les femmes se font respecter à travers la Loi. On ne peut pas attendre 25 années de plus pour que l'équité salariale soit enfin devenue réalité. Il faut agir et réviser la Loi dès maintenant », conclut Éric Gingras.

« Nous allons nous assurer que les femmes se font respecter à travers la Loi. On ne peut pas attendre 25 années de plus pour que l'équité salariale soit enfin devenue réalité. Il faut agir et réviser la Loi dès maintenant. »

– Éric Gingras, président de la CSQ

LA LOI SUR 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 les écarts de rémunération discriminatoires envers les catégories d'emploi à prédominance féminine. Chaque entreprise de 10 employés et plus des secteurs public et privé doit se conformer à la Loi. C'est la CNESST qui est responsable de son administration.

Photo iStock

APPEL À L'ACTION POUR LES AUTOCHTONES

Les commissions et les enquêtes sur les problématiques de racisme et de discrimination envers les Autochtones ont été nombreuses au cours des dernières décennies. Maintenant, il est temps de faire bouger les choses!

Charles-Antoine Bazinet-Piette
STAGIAIRE AUX COMMUNICATIONS

La mort de Joyce Echaquan et, plus récemment, la découverte des corps de centaines d'enfants sur les terrains d'anciens pensionnats autochtones rappellent malheureusement à quel point le racisme et la discrimination envers les communautés autochtones sont présents.

Afin de mieux comprendre leurs réalités et de trouver des pistes de solutions, les gouvernements du Québec et du Canada ont tenu maintes commissions et enquêtes en plus de 20 ans. Les solutions sont connues, et selon l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL)[1], il est grand temps de passer à l'action.

1 L'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador est un organisme de représentation politique agissant au nom des dix Premières Nations du Québec et du territoire du Labrador, depuis 1985. Cette assemblée regroupe les chefs élus de 43 communautés de Premières Nations.

867 APPELS À L'ACTION ET À LA JUSTICE

Les diverses commissions et enquêtes se sont conclues par 867 appels à l'action et à la justice. Ces demandes pour changer des lois, notamment au sein du système de justice, en santé et services sociaux et en éducation, tardent cependant à être mises en place.

Pour plusieurs groupes, dont l'APNQL, il est temps de mettre en application des mesures concrètes. L'organisme affirme qu'il faut proposer à la population québécoise des gestes concrets, simples et réalistes à poser et influencer l'action gouvernementale.

Les communautés autochtones ont toutefois besoin du soutien de l'ensemble de la société. Changer les choses, « c'est une question d'engagement », a dit le chef de l'APNQL, Ghislain Picard, lors d'une conférence Web tenue en juin 2021.

DEVENIR DES ALLIÉS

Selon l'APNQL, les organisations syndicales peuvent entreprendre différentes actions pour appuyer les communautés autochtones, comme diffuser les multiples campagnes de sensibilisation et faire connaitre les grandes lignes des enjeux actuels.

À la CSQ, plusieurs initiatives ont été mises en place afin de favoriser les dialogues. Par exemple, des guides et une plateforme de sensibilisation aux réalités et cultures autochtones ont été développés pour le personnel en éducation qui travaille au Nord.

Le conseil général de la CSQ a aussi adopté le Principe de Joyce. Cette importante initiative est un ultime « appel à l'action » demandant aux gouvernements de créer des accès sécuritaires et sécurisants dans le système de santé et de services sociaux pour les membres des Premières Nations et Inuit.

> L'AQPNL affirme qu'il faut proposer à la population québécoise des gestes concrets, simples et réalistes à poser et influencer l'action gouvernementale.

ET SUR LE PLAN INDIVIDUEL?

Pour soutenir les communautés autochtones, tout un chacun devrait s'informer et partager l'information sur les réalités des communautés autochtones, affirme l'APNQL. Promouvoir leurs initiatives, notamment leur apport dans l'économie québécoise, en encourageant par exemple les artistes et artisans autochtones est une autre façon de travailler pour un meilleur « vivre ensemble ».

POUR EN SAVOIR PLUS

La CSQ a créé deux guides d'insertion professionnelle pour celles et ceux qui souhaitent travailler au Nord. Ils sont disponibles en version électronique.

Vivre et travailler dans les communautés cries et inuit :

Lacsq.org ► Dossiers ► Éducation

Le site de l'APNQL regorge d'informations. Vous y trouverez, entre autres, le plan d'action de l'Assemblée sur le racisme et la discrimination : apnql.com.

20 ANS D'APPELS À L'ACTION ET À LA JUSTICE

- **Commission royale sur les peuples autochtones (1996) : 400 appels à l'action;**
- **Commission de vérité et réconciliation (2015) : 94 appels à l'action;**
- **Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019) : 231 appels à l'action;**
- **Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (2019) : 142 appels à l'action.**

Sans oublier l'enquête sur la mort de Joyce Echaquan, qui s'est tenue en mai et juin 2021. Au moment d'écrire ces lignes, le processus n'était pas encore terminé.

RÉPÉTER DEUX FOIS

En éducation comme dans d'autres domaines, pour ménager sa salive ou écourter ses messages, on peut s'attaquer aux pléonasmes fautifs.

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

Certains pléonasmes fautifs sont très connus : *monter en haut*, *prévoir à l'avance*. On repère tout de suite la répétition inutile et maladroite de la même idée, tout comme dans le titre de cet article, d'ailleurs.

C'est ainsi que, lorsqu'on fait référence à la *relève de demain rédigeant par écrit* ses travaux en équipe afin de *s'entraider mutuellement* à débusquer la *moindre petite erreur involontaire*, on allonge le discours.

En effet, la relève, ce sont les jeunes qui représentent l'avenir d'une société, et l'avenir, c'est demain. S'ils rédigent, c'est qu'ils s'expriment par écrit et s'ils s'entraident, c'est qu'ils s'aident mutuellement. Déjà cinq mots à retrancher. Quant à *moindre* et *petite*, ces deux adjectifs soulignent le caractère modeste de la chose : ici, *moindre* seul rendrait très bien l'idée. Enfin, une erreur est, dans la grande majorité des cas, commise de façon involontaire : inutile de le préciser.

Répéter encore, *répéter de nouveau*, *répéter deux fois*, c'est ni plus ni moins que faire trois fois la même chose. Si, avec *répéter* tout court, le compte n'y est pas, peut-être préfèrera-t-on *répéter sans cesse*, *répéter encore et encore* ou *répéter cent fois*.

35 ans d'histoire

En 1986, la CSQ et La Personnelle signent leur première entente d'assurance de groupe auto, habitation et entreprise! Vous pouvez ainsi profiter de tarifs de groupe exclusifs et de protections personnalisées.

35 ans en chiffres

- Près de **100 000** polices en vigueur
- Près de **10 M$** versés en ristourne
- Plus de **51 000** assurés, dont **1 863** membres assurés avec nous depuis 1986

Demandez une soumission et faites, vous aussi, partie de l'histoire!
csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737

CSQ
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. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

SSQ assurance

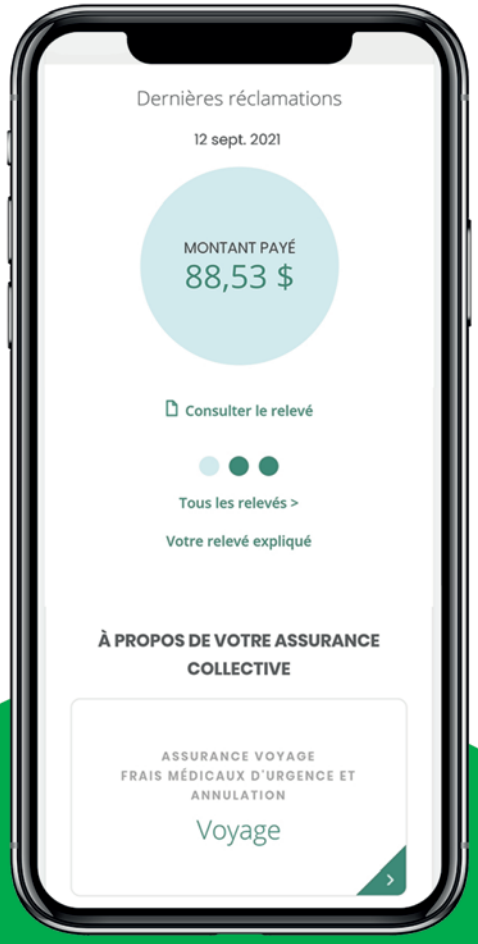
L'esprit collectif

Espace client

2 minutes pour s'inscrire
48 heures pour recevoir un remboursement

Avec autant d'avantages, aucune raison de s'en passer.

- Réclamez en ligne et recevez l'argent dans votre compte en **48 h** avec le dépôt direct (pour la majorité des soins).
- Ne cherchez plus jamais vos documents d'assurance : relevés, preuves, carte.
- Suivez vos réclamations facilement.
- Sachez toujours quels sont les détails de vos protections d'assurance.



Connectez-vous
espace-client.ssq.ca

Mettez le doigt sur l'efficacité.
Téléchargez l'application.

Disponible sur l'App Store

DISPONIBLE SUR Google Play

73094

FONDS de solidarité FTQ

S'INVESTIR POUR
UNE MEILLEURE SOCIÉTÉ.

Cotiser à même votre salaire.

Avec la retenue sur le salaire, vous pouvez épargner de façon automatique en fixant vous-même le montant prélevé et la fréquence des versements. Facile !

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss

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.