

CSQ

LE MAGAZINE

ÉQUITÉ SALARIALE

UNE BATAILLE À FINIR

Faut-il s'inquiéter
de l'inflation?
.....

Petite enfance :
le fossé entre
public et privé
.....



Centrale des syndicats
du Québec

Hiver 2022



Des tarifs de groupe exclusivement pour vous. Et vous. Et vous. Et vous.



Découvrez les nombreuses façons d'économiser sur vos assurances.

En tant que **membre de la CSQ**, vous êtes admissible en **exclusivité à des tarifs d'assurance auto, habitation et entreprise** non offerts au grand public lorsque vous changez d'assureur pour **La Personnelle**.

Économisez jusqu'à **15%** 

sur votre assurance habitation en **ASSURANT** votre auto et votre résidence¹

Économisez jusqu'à **15%** 

sur votre assurance auto en assurant **PLUSIEURS VÉHICULES**²

Économisez **10%** 

sur votre assurance auto les six premiers mois en adhérant à **AJUSTO**^{MD3}

C'est payant de faire partie d'un groupe.

Obtenez une soumission en ligne.

csq.lapersonnelle.com

1 888 476-8737



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. La marque LA PERSONNELLE^{MD} ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances, employées sous licence. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer. Les taux et les rabais peuvent être modifiés sans préavis.

1. Les propriétaires de maison bénéficient d'un rabais fixe de 10 % et les locataires et propriétaires de condo bénéficient d'un rabais pouvant aller jusqu'à 15 %. Les économies sont basées sur le profil individuel de chaque client. Les économies et les rabais sont sous réserve des conditions d'admissibilité. Les clauses et modalités relatives aux protections décrites sont précisées au contrat d'assurance, lequel prévaut en tout temps.

2. Les rabais peuvent varier selon le type de véhicule.

3. 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.

SOMMAIRE

EN COUVERTURE

L'équité salariale : une bataille à finir

Vingt-cinq ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, la guerre des salaires n'est toujours pas gagnée. Pourquoi ce dossier est-il si long à régler?

14 Un dialogue nécessaire

Le cours *Éthique et culture religieuse* sera bientôt remplacé par un nouveau programme. Ses grandes orientations ont été définies, mais le personnel enseignant n'a jamais été consulté.

20 Un projet qui dérange

Créer un nouveau programme collégial en administration en combinant trois formations existantes, c'est l'idée du ministère de l'Enseignement supérieur, qui ne fait pas l'unanimité.

23 Femme de tête et de cœur

Entrevue avec l'ancienne présidente de la FSQ-CSQ, Claire Montour, qui a été au cœur des luttes des travailleuses et des travailleurs de la santé pendant près de quatre décennies.

27 Le fossé entre public et privé

Le réseau des services éducatifs à la petite enfance compte 14 200 garderies privées non subventionnées. Pour plusieurs observateurs, ces milieux accentuent les inégalités.



31 Jacques Pétrin, un héritage à honorer

Militant pour la défense des droits des personnes LGBTQ+, il a joué un rôle déterminant dans la sensibilisation aux réalités de ces communautés. Portrait d'un homme qui a laissé sa marque.

4 Entre nous 16 Réseau scolaire 21 Enseignement supérieur
26 Syndicalisme 34 Économie 37 Lecture 38 Le mot juste

CSQ *Le Magazine* Volume 42, numéro 2 Publication de la Centrale des syndicats du Québec, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, Tél. : 514 356-8888, Téléc. : 514 356-9999 Courriel : magazine@lacsq.org / Directrice des communications Catherine Gauthier / Rédactrice en chef Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon, Marie-Pier Deschênes / Design graphique Bruno Paradis / Publicité Audrey Parenteau / Photographies François Beauregard, Pascal Ratthé, Mathieu Girard, Jean-François Leblanc, Fondation Émergence, iStock / Illustrations Lino, 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}.



D13005





UNE SIMPLE QUESTION DE STRATÉGIE

Vous les entendez comme moi, ces phrases creuses, lancées pour faire diversion et changer le point focal quand la sellette devient inconfortable?

« Les syndicats doivent se placer du côté de la population! »;
« Les syndicats doivent faire un appel à la vaccination auprès de leurs membres! »; « Les syndicats doivent revenir à la table de négociation! »; « Les syndicats ne négocient pas l'intérêt des membres! »; alouette!

Si ces phrases sonnent à nos oreilles comme de vieux slogans usés, elles n'en demeurent pas moins pratiques et efficaces pour faire porter le bonnet d'âne à d'autres. En l'occurrence, les organisations syndicales.

Les événements de cet automne nous auront fourni quelques exemples auxquels réfléchir.

Pensons notamment à la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel, qui a décrété unilatéralement de nouvelles conditions salariales pour les éducatrices des centres de la petite enfance, en marge des grèves et de la négociation toujours en cours. Si les négociations n'avançaient pas, c'était la faute des syndicats. En attendant, pénurie oblige, il y avait urgence de bonifier les salaires des éducatrices, mais seulement des éducatrices.

Pensons aussi au report d'un mois de la date butoir pour la vaccination obligatoire du personnel de la santé, pour lequel on

n'a pas manqué de mettre une partie du blâme sur le dos des organisations syndicales.

Certains sont même allés jusqu'à dire que nous étions responsables de la « victoire » des antivaccins et donc, que les organisations syndicales s'érigent contre l'intérêt général de la population.

Est-ce frustrant d'entendre les mêmes fatras de commentaires simplistes à propos des syndicats? Évidemment! Et croyez-moi, je suis le premier à avoir envie de répondre!

Mais comme le dit l'adage, *mieux vaut tourner sa langue sept fois avant de parler...* Se fâcher, riposter ou s'offenser, si légitime que cela soit, c'est aussi se placer en mode réaction. La plupart du temps, c'est aussi nous placer dans une situation où nous ne contrôlons pas le message. Surtout quand la réponse vient avec des nuances, comme c'était le cas avec la vaccination obligatoire.

Bref, être en réaction, ce n'est pas une stratégie. C'est jouer le jeu du gouvernement, qui cherche à tout prix à cantonner les syndicats dans un rôle d'antagonistes. Avec moi ou contre moi, mais pas question de partager la solution!

Alors comment faire du syndicalisme autrement avec un gouvernement qui fait de la vieille politique?

Je suis un syndicaliste et j'en suis fier. Et je suis loin de me reconnaître dans l'archétype du « syndicalieux » dans lequel on tente de classer les gens qui s'impliquent dans le mouvement syndical. Je sais aussi, pour vous côtoyer tous les jours, que je suis loin d'être le seul!

Notre crédibilité et notre leadership comme organisations syndicales tiennent à notre capacité de promouvoir nos idées, qui sont dans l'intérêt commun justement, aux solutions et aux propositions que nous mettons de l'avant. Elles tiennent aussi à notre capacité de mobilisation. Des idées et des solutions, nous en avons. Et de très bonnes en plus! Il faut juste s'atteler à les mettre davantage de l'avant, à en parler plus et mieux.

Voilà qui doit nous servir de base de réflexion pour la prochaine négociation nationale du secteur public, qui, rappelons-le, arrivera dans moins d'un an.

L'imposition de nouvelles conditions de travail aux éducatrices en marge de la négociation du personnel des CPE, c'était une réponse aux grèves et une stratégie du gouvernement pour freiner la mobilisation. Et c'est une leçon qu'il faut retenir.

Pour faire du syndicalisme autrement, il faut sortir des sentiers battus. Être continuellement en réaction est un piège. Il faut en sortir et plutôt placer nos pions autrement. C'est une simple question de stratégie.

Ça demandera beaucoup de travail, d'introspection et surtout, de revoir nos habitudes et nos pratiques. Mais comme pour tout le reste, c'est ensemble que nous y arriverons.



Éric Gingras | PRÉSIDENT DE LA CSQ

UN NOUVEAU RENDEZ-VOUS SUR INSTAGRAM

L'édito du président est maintenant sur Instagram! Joignez-vous à la discussion avec le président de la CSQ dans un nouveau rendez-vous où nous abordons des sujets qui touchent nos réalités au travail et notre quotidien comme citoyennes et citoyens.

Abonnez-vous à notre compte Instagram : [@lacsq](https://www.instagram.com/lacsq).



À lire sans remords



AUCUN ARBRE COUPÉ

Les fibres du papier proviennent exclusivement des bacs de récupération.



PRESQUE MANGEABLE

Les encres sont 100 % végétales, solubles dans l'eau et ne contiennent aucun solvant. Le papier est fabriqué selon un procédé sans chlore.



ÉNERGIE VERTE

L'énergie utilisée pour fabriquer ce papier est un biogaz issu de la décomposition des déchets d'un site d'enfouissement, acheminé directement à l'usine par conduits souterrains.

CSQ

LE MAGAZINE

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

— 25 ANS —

ET PAS TOUTES SES



25 ans plus tard,
l'application de la Loi sur l'équité
salariale manque de mordant!

equite.lacsq.org



Centrale des syndicats
du Québec

ÉQUITÉ SALARIALE

UNE BATAILLE À FINIR

L'adoption de la Loi sur l'équité salariale par le gouvernement du Québec, en novembre 1996, a été le fruit d'une longue lutte menée par les femmes. Vingt-cinq ans plus tard, la guerre des salaires n'est pas complètement gagnée. Retour dans le temps et sur les enjeux actuels.

Anne-Marie Tremblay
COLLABORATION





Louise Harel

À l'époque ministre de l'Emploi et de la Solidarité et responsable de la Condition féminine, Louise Harel se rappelle très bien des discussions, mais surtout des alliances qui ont permis de faire avancer le dossier de l'équité salariale. « Selon moi, il s'agit d'une formidable manifestation de solidarité provenant essentiellement des femmes des milieux syndicaux, communautaires et politiques. Et c'est cette mobilisation qui a permis l'adoption de cette loi », affirme-t-elle.

En effet, la revendication pour l'équité était portée par les mouvements féministes et syndicaux depuis de nombreuses années. Une pétition comptant plus de 60 000 noms avait d'ailleurs été déposée à l'Assemblée nationale pour revendiquer un changement en ce sens en 1991. C'est également dans la foulée de la Marche Du pain et des roses, qui a réuni en 1995 les forces vives du milieu féministe, que la Loi

a été adoptée. L'équité salariale figurait alors parmi les neuf revendications portées par le milieu.

À l'Assemblée nationale, il y avait aussi « une synchronicité extraordinaire » de députées élues provenant du milieu féministe, comme Céline Signori, ancienne présidente de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), et Lyse Leduc, directrice générale sortante du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), se rappelle Louise Harel. « Non seulement j'ai bénéficié de l'appui d'une équipe de choc de dix députées du Parti québécois, mais les élues du Parti libéral sont également venues me voir pour me dire qu'elles allaient appuyer l'adoption de la Loi. Tout cela a été possible grâce à l'alliance entre les femmes qui ont fait fi des lignes de parti. » En coulisses, les parlementaires se sont donc unies pour convaincre leurs collègues de voter pour ce changement législatif.

RECONNAITRE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Adoptée à l'unanimité, la Loi a permis de reconnaître en toutes lettres « la discrimination systémique dont sont victimes les femmes, un concept qui apparaît d'ailleurs à l'article 1 de la Loi », mentionne Louise Harel. Cette reconnaissance constituait une avancée, alors que les femmes devaient encore jusque-là déposer des plaintes et se rendre devant les tribunaux pour dénoncer les injustices dont elles étaient victimes, et ce, même si le droit à l'équité salariale était inscrit dans la charte québécoise des droits et libertés depuis 1975.

La Loi de 1996 a renversé la vapeur. Les entreprises de 10 employés et plus devenaient responsables d'identifier les emplois majoritairement féminins et masculins au sein de leur organisation, de les comparer et de corriger les écarts salariaux.

C'était toute une victoire pour le mouvement féministe puisque le concept même de l'équité salariale faisait grincer des dents dans plusieurs milieux, entre autres, dans le monde des affaires. Jugeant la facture trop salée, plusieurs patrons brandissaient des menaces de pertes d'emplois ou de fermeture d'entreprises.

« Tout en se disant d'accord avec le principe, le patronat craignait que ça coûte des milliards de dollars à régler. Pour nous, c'était en quelque sorte la preuve que la discrimination existait », dit Louise Harel.

UNE REVENDICATION HISTORIQUE

L'adoption de cette loi constituait aussi le point culminant de plusieurs années de luttes historiques et de revendications portées par les féministes depuis les années 1970-1980, selon Yolande Cohen, professeure à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), autrice et spécialiste de l'histoire des femmes.

Avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail après la Deuxième Guerre mondiale, les travailleuses ont rapidement réalisé que la bataille ne concernait pas que l'égalité en emploi, mais concernait surtout l'équité, raconte l'historienne. « Il y avait des disparités très importantes entre les hommes et les femmes basées sur le sexe. »

Cette discrimination reposait sur le fait que les compétences étaient estimées selon des critères « stéréotypés datant de la révolution industrielle », précise Yolande Cohen. Les femmes étaient alors bien souvent cantonnées dans des emplois en lien avec le soin aux autres, relevant d'aptitudes considérées comme naturelles chez elles. « Ces fonctions étaient sous-payées, sous-évaluées, sous-reconnues », ajoute-t-elle.

Dans ce contexte, pas étonnant que les infirmières et les enseignantes aient été parmi les pionnières dans la lutte pour

l'équité salariale. Dès les années 1960, elles ont orchestré des mouvements de grève pour faire valoir leurs droits. Les infirmières ont également professionnalisé leur travail, notamment en créant un ordre professionnel.

ÉBRANLER LES COLONNES DU TEMPLE

L'adoption de la Loi sur l'équité salariale est donc venue confirmer le fait que les compétences masculines étaient mieux perçues — donc mieux rémunérées — que celles considérées comme féminines. « On voulait l'équité entre les sexes, ce qui va déclencher toute une réévaluation des types d'emplois occupés par les femmes et par les hommes pour tenter de combler le fossé très important qui existait », raconte Yolande Cohen.

Cette réflexion a même ébranlé les relations de travail, constate pour sa part Rosette Côté, ancienne présidente de la commission québécoise de l'équité



Yolande Cohen



Rosette Côté

salariale qui a travaillé pendant plusieurs années à la CSQ. « Cette notion remettait aussi en question les façons de négocier le rangement salarial des différentes catégories d'emploi ainsi que le pourcentage d'augmentation salariale exigé puisque cela influençait les paramètres comme l'ancienneté, l'expérience ou la formation requise », explique-t-elle. Un changement porté par les comités de la condition des femmes des syndicats et appuyé par des chercheuses féministes ainsi que par la Commission des droits de la personne.

De grandes entreprises comme Desjardins ou même le Conseil du trésor ont aussi tenté de se soustraire à l'équité salariale, rappelle Louise Harel. Il faut dire que la Loi permettait aux employeurs d'être exemptés d'une démarche d'équité salariale si leur organisation avait complété un programme d'équité ou de relativité salariales avant son adoption. Il a fallu attendre 2004, soit huit ans, pour que la Cour supérieure du Québec invalide cette disposition.

DES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ

Aujourd'hui encore, la lutte pour l'équité salariale n'est pas terminée. Il faut dire que la mise en application de ce principe est loin d'être simple. « Les questions d'équité salariale sont extrêmement complexes à régler, analyse Yolande Cohen. Comment réussir à établir une équivalence entre un métier et un autre, une profession et une autre? Il y a tellement d'éléments qui entrent en jeu que c'est difficile à trancher. » D'autant plus qu'il faut s'attaquer à des biais inconscients et des inégalités historiques.

Seule une analyse fine permet de déceler ces discriminations qui passent souvent sous le radar, poursuit Louise Boivin, consultante en équité salariale auprès d'entreprises, qui a terminé un doctorat sur le sujet. « Bien entendu, les patrons pensent toujours qu'ils paient un salaire équivalent aux hommes et aux femmes. Personne ne se lève le matin en se disant qu'il veut agir de façon discriminatoire. » Selon elle, il est nécessaire d'effectuer un exercice de comparaison pour savoir ce qu'il en est réellement.

Cependant, si l'évaluation des emplois s'avère complexe pour toutes les entreprises, elle l'est souvent davantage pour les organisations de petite taille, qui comptent rarement des experts en ressources humaines.

De plus, les salaires y sont plutôt « fixés arbitrairement » ou selon les lois du marché, affirme Rosette Côté. « À la Commission de l'équité salariale, nous avons développé un logiciel et des lignes directrices pour aider les petites entreprises, mais je pense qu'encore aujourd'hui, la mise en application est difficile pour celles qui comptent moins de 50 employés. »

Selon elle, les changements de structures, entre autres la fusion en 2016 de la Commission des normes du travail (CNT), de la Commission de l'équité salariale (CES)

et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) devenue la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), ont affaibli la portée de la Loi et de ses mécanismes de surveillance.

DES ÉCARTS QUI PERSISTENT

Plus fondamentalement, la Loi sur l'équité salariale permet seulement de comparer les emplois au sein d'une même entreprise. Ce faisant, elle n'a aucune prise sur les écarts salariaux qui peuvent se creuser entre deux organisations ou dans différents secteurs de l'économie. « Encore aujourd'hui, une employée de bureau dans une entreprise manufacturière gagnera plus que celle qui occupe un poste équivalent dans une organisation à prédominance féminine », cite en exemple Louise Boivin.

Si bien que plusieurs écarts persistent. En 2021, une éducatrice en CPE est payée moins cher (34 000 \$) à ses débuts qu'une technicienne en soins animaliers (37 000 \$) d'après des données recueillies par l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPÉ) et relevées par *La Presse* en juin dernier.

Autre exemple : dans une étude publiée en 2019 par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), les chercheurs ont démontré qu'il existe des écarts salariaux importants dans le secteur public si on compare les branches à prédominance féminine et masculine. « Une personne qui fait la même tâche dans une société d'État comme Hydro-Québec ou Loto-Québec gagne en moyenne 23 % plus que celle qui travaille en éducation, dans un ministère ou dans un établissement de santé et services sociaux », cite-t-on en exemple.

Pour colmater la brèche, l'État devrait investir plus de 7 milliards de dollars par année, ajoute-t-on. Bref, selon cette

recherche, malgré les avancées apportées par la Loi, certaines iniquités ne semblent pas près d'être résorbées parce que la Loi n'attaque pas certaines disparités.

DES EFFORTS À FAIRE

Ainsi, 25 ans plus tard, la lutte pour l'équité salariale n'est toujours pas gagnée et demeure d'actualité. « Aujourd'hui, nous sommes dans une période où on tend à croire qu'on a déjà atteint l'égalité et l'équité salariales, et qu'on peut donc se battre sur les questions du corps, des violences sexuelles, analyse Yolande Cohen. Bien sûr, ce sont des enjeux extrêmement importants qu'il ne faut pas mettre de côté. Mais ce n'est pas pour autant qu'on a réglé les autres problèmes. »

« Je pense qu'il y a eu d'intéressantes avancées dans les milieux syndiqués et les grandes entreprises, et la loi fédérale [adoptée en 2021] devrait contribuer à ce progrès, observe Rosette Côté. Mais c'est beaucoup plus difficile à mettre en application dans les plus petites entreprises, surtout celles composées de petits salariés non syndiqués et de personnes issues de l'immigration. »

Ce point de vue est en partie partagé par Louise Harel, qui estime qu'il faut donner un coup de barre et multiplier les efforts pour diminuer les iniquités dans les entreprises de moyenne et de petite taille.

« Pour atteindre l'équité salariale, il faut une vigilance de tous les instants, car encore aujourd'hui, il y a des pas de "géante" à faire », dit Louise Harel. Alors que le monde du travail change, de nouveaux emplois se créent, et la surveillance doit être constante pour maintenir le cap. Pour cela, il faut à nouveau mobiliser les acteurs sociaux, politiques et syndicaux autour de cette question, estime la femme politique. Il faut donc, ajoute-t-elle, accepter l'adage qui dit : *cent fois sur le métier remettez votre ouvrage.*



Photo iStock

UNE LOI, DES GAINS, MAIS UN MANQUE DE VOLONTÉ

Si des luttes ont été menées et des résultats obtenus, un grand pas reste encore à franchir pour atteindre une véritable équité salariale. Pourquoi ce dossier est-il si long à régler pour le secteur public?

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

La Loi sur l'équité salariale (LES) exige que les employeurs, soit le Conseil du trésor pour les travailleuses et les travailleurs du secteur public, réalisent des travaux afin d'assurer le maintien de l'**équité salariale** au sein de leur organisation.

Ces travaux permettent d'identifier les changements ou les événements susceptibles d'avoir créé des écarts salariaux entre les catégories d'emploi à **prédominance féminine** et celles à **prédominance masculine**.

Jusqu'en 2009, la Loi stipulait que les employeurs devaient maintenir l'équité salariale en continu et apporter les ajustements nécessaires, mais ne précisait pas les modalités d'évaluation. Afin de mieux structurer le processus, le **législateur** a décidé de transformer l'obligation du maintien en continu en maintien périodique, tous les cinq ans.

DES PLAINTES FORMULÉES

Le Conseil du trésor a réalisé des travaux de maintien de l'équité salariale en 2010 et en 2015 pour les personnes salariées du secteur public. Les travaux de maintien 2020, quant à eux, ont été repoussés, notamment en raison de la pandémie.

La CSQ a questionné le Conseil du trésor sur la démarche entreprise pour effectuer les travaux de maintien 2010 et 2015. Elle a analysé les données, vérifié les résultats et communiqué ces renseignements et ses préoccupations aux fédérations au sujet de diverses catégories d'emploi.

De concert avec les fédérations, des syndicats locaux ont déposé des **plaintes de maintien** à la Commission de l'équité salariale, responsable à l'époque de surveiller l'application de la LES¹.

DES CAS NON TRAITÉS

La Centrale et ses fédérations concernées ont participé aux processus de conciliation pour les plaintes du maintien de l'équité salariale 2010, qui ont débuté en 2013. Ce n'est finalement qu'en juin 2021 que des ententes ont été signées par certaines fédérations.

« Malgré ces règlements positifs, le travail n'est pas terminé, affirme le président de la CSQ, Éric Gingras. Des milliers d'autres plaintes sont toujours en traitement pour certaines catégories d'emploi. »

Du côté des plaintes de maintien 2015, elles sont toutes actuellement aux services des enquêtes de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Aucune conciliation n'a été réalisée à ce jour avec le Conseil du trésor. La CNESST doit d'abord finaliser le traitement des plaintes 2010 avant d'entreprendre les enquêtes du maintien 2015.

DES ACTIONS À ENTREPRENDRE

« L'équité salariale a toujours été un dossier prioritaire pour la Centrale, explique Éric Gingras. Nous étions en action avant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale et nous le sommes toujours. »

Selon lui, il est inadmissible que le Conseil du trésor n'ait pas encore réglé toutes les plaintes de maintien. « Il y a un manque de volonté du côté du Conseil du trésor d'appliquer la Loi afin de

procéder aux ajustements salariaux requis, déplore-t-il. À la CSQ, nous allons continuer de presser le gouvernement afin que la Loi sur l'équité salariale, encore discriminatoire, fasse l'objet d'une réforme substantielle de façon à s'assurer que toutes les sommes dues sont payées. »

La Centrale entend poursuivre la bataille sur plusieurs plans. Elle réclame, entre autres, le droit à une évaluation juste et équitable lors de l'évaluation du maintien, une transparence essentielle dans l'information utilisée pour réaliser les travaux ainsi que la participation des syndicats lors de l'évaluation.

« On ne peut pas reculer sur une question aussi stratégique, car l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas négociable », conclut Éric Gingras.

PETIT LEXIQUE POUR MIEUX COMPRENDRE

ÉQUITÉ SALARIALE : droit des travailleuses et des travailleurs occupant un emploi typiquement féminin de recevoir un salaire égal à celui d'une personne occupant un emploi typiquement masculin de valeur équivalente (en termes de qualifications, de responsabilités, d'effort et de conditions de travail) dans une même entreprise. Elle diffère de l'égalité salariale, qui réfère à un salaire égal pour un travail égal.

EMPLOI À PRÉDOMINANCE FÉMININE/MASCULINE : emploi traditionnellement ou majoritairement occupé par des femmes ou des hommes.

LÉGISLATEUR : nom donné à l'institut qui crée des lois, c'est-à-dire l'Assemblée nationale du Québec.

PLAINTÉ DE MAINTIEN : plainte déposée par un syndicat pour dénoncer une situation où l'employeur (Conseil du trésor) n'a pas réalisé les travaux d'équité salariale ou ne les a pas réalisés correctement.

¹ C'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail qui applique aujourd'hui la Loi sur l'équité salariale.

REFONTE DU COURS ECR

UN DIALOGUE NÉCESSAIRE



Photo iStock

L'implantation d'un nouveau programme, comme celui qui remplacera le cours *Éthique et culture religieuse*, représente une tâche colossale pour les enseignantes et enseignants. Alors pourquoi le gouvernement ne les a-t-il pas consultés?

Sylvie Lemieux | CONSEILLÈRE FSE-CSQ

Isabelle Tremblay-Chevalier | CONSEILLÈRE FSE-CSQ

Le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, a annoncé le 21 octobre 2021 les grandes orientations du nouveau programme *Culture et citoyenneté québécoise*, qui remplacera dès la rentrée 2023* le cours *Éthique et culture religieuse* (ECR). Et c'est en compagnie de quelques personnalités publiques venues appuyer le programme, mais en l'absence d'enseignants, que le ministre l'a fait.

Aucune professionnelle ni aucun professionnel de l'éducation n'était présent au moment de l'annonce pour appuyer le nouveau cours, qui sera bâti sur trois axes (la culture, la citoyenneté québécoise, de même que le dialogue et la pensée critique), et la nécessaire formation du personnel enseignant pour laquelle le gouvernement prévoit consacrer 3 millions de dollars. Ceci est tout de même fort heureux, selon la présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), Josée Scalabrini, puisque les profs doivent généralement se démener pour que la formation soit offerte.

UNE RÉVISION ATTENDUE ET PRÉVISIBLE

Le programme ECR est un cours malaimé, aux intentions sociales, voire politiques, et dont le temps d'enseignement est souvent réduit au minimum. Son abolition faisait partie des engagements électoraux de la Coalition avenir Québec (CAQ). C'est donc sans surprise que le gouvernement a annoncé en 2019 qu'il tiendrait des consultations à ce sujet.

Cependant, la décision du ministère de l'Éducation de lancer à l'hiver 2020, pour la toute première fois d'ailleurs, une consultation nationale publique plutôt que de prendre conseil auprès d'experts du programme, dont les enseignantes et les enseignants, était « pour le moins très discutable, pour ne pas dire douteuse », selon Josée Scalabrini.

Pourtant, les enseignantes et enseignants concernés semblent au même diapason que le gouvernement. Des données récoltées auprès des profs concernés, lors d'une consultation menée par la FSE-CSQ, indiquent que près de 85 % sont favorables à la démarche de réaliser un bilan, question de revisiter les éléments problématiques, mais aussi de conserver les contenus du cours toujours pertinents.

Or, huit thèmes ont été mis de l'avant sans qu'aucun bilan ait été fait du programme ECR et sans tenir compte de l'opinion et de l'expertise du personnel enseignant. Si celui-ci est en faveur de la révision, il aurait toutefois souhaité être associé au processus qu'il espérait plus rigoureux.

DU CONTENU FOURRETOUT?

Le gouvernement a annoncé que le nouveau programme *Culture et citoyenneté québécoise* traitera des questions touchant la culture québécoise, son évolution et ses œuvres. La vie civique y sera abordée, comme le respect de soi et des autres, l'égalité, les enjeux environnementaux et la liberté d'expression à l'ère du numérique. L'objectif consiste à alimenter une réflexion critique chez les jeunes face aux enjeux sociaux. À ce menu ambitieux s'ajouteront les contenus d'éducation à la sexualité et les enjeux liés aux Autochtones.

« Il faudra s'assurer que le programme ne devient pas un fourretout en réponse aux différents maux de la société et que le temps prévu à la grille-matières est suffisant pour couvrir tout son contenu, précise Josée Scalabrini. Si ce dernier est aussi important qu'on nous l'a affirmé, il serait primordial de prescrire le temps minimum à y consacrer. »

Rappelons que l'écriture d'un programme ne doit faire l'objet d'aucun parti pris politique. « Ce n'est que lorsque nous prendrons connaissance de son contenu, annoncé pour le printemps 2022, que nous pourrons évaluer si ce gouvernement l'aura instrumentalisé à des fins politiques », ajoute-t-elle.

DE LA PAROLE AUX GESTES

À la FSE-CSQ, on dit avoir espéré davantage de cohérence entre le discours et la pratique, de la part d'un gouvernement qui affirme vouloir valoriser les enseignantes et les enseignants. « Ce gouvernement devra s'assurer d'avoir tous les ingrédients pour réussir l'implantation de ce nouveau programme basé sur le dialogue. Et cela commence par le fait de respecter le personnel enseignant, de l'associer enfin à ce projet et d'écouter ce qu'il a à dire pour la suite des choses », conclut Josée Scalabrini.



Josée Scalabrini

Photo Pascal Rathé

* Le programme *Culture et citoyenneté québécoise* sera implanté volontairement en septembre 2022, puis mis en œuvre officiellement à la rentrée 2023.

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

DES EFFETS NÉFASTES SUR LES ÉLÈVES



Photo iStock

Plus de deux mois après le début de l'année scolaire, le manque de main-d'œuvre, notamment dans le réseau scolaire, demeure critique. Et ce sont malheureusement les élèves qui en paient le prix.

Rebecca Salesse | CONSEILLÈRE FPSS-CSQ

Des milliers d'élèves sont touchés par le manque de personnel de soutien scolaire, ce qui les prive des services auxquels ils devraient avoir accès pour s'épanouir pleinement. Dans les services de garde, par exemple, il existe des ratios pour assurer la sécurité des enfants, mais aussi pour favoriser leur développement. Contribuer à ce dernier est d'ailleurs l'essentiel du travail des éducatrices. Or, « c'est impossible pour elles de le faire correctement, en accordant le temps nécessaire à chacun, quand les ratios passent du simple au double », déplore le président de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ), Éric Pronovost.

Il ajoute que la situation est également difficile pour les élèves en situation de handicap, qui ne reçoivent pas tous l'accompagnement adéquat, notamment lorsque la personne qui leur est attitrée n'a aucune formation dans le domaine. Sans compter tous les élèves à besoins particuliers qui ne peuvent avoir accès

au soutien d'une technicienne ou d'un technicien en éducation spécialisée, faute de main-d'œuvre. « Non seulement l'enfant est pénalisé, mais tous les autres élèves de sa classe aussi! », affirme Éric Pronovost.

DES RÉPERCUSSIONS PRÉVISIBLES

La FPSS-CSQ dénonce depuis des mois les importantes conséquences de la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau scolaire. Tout juste avant la rentrée, Éric Pronovost se désolait de n'avoir jamais vu pareil manque de travailleuses et de travailleurs, allant même jusqu'à qualifier d'alarmant le nombre de postes encore vacants à une semaine du début des classes.

Des situations jusqu'ici inimaginables sont devenues réalité. Pour la première fois, des postes à temps plein, traditionnellement très convoités, n'ont pas trouvé preneur.

UNE PÉNURIE ÉVITABLE

Pour le président de la FPSS-CSQ, la situation aurait pu être évitée : « On parle de pénurie de main-d'œuvre depuis 2013. On a prévenu les gouvernements qui se sont succédé, on a proposé des solutions réalistes, mais aucun n'est passé à l'action. On se retrouve maintenant dans cette situation. »

Offrir aux travailleuses et aux travailleurs de soutien scolaire des postes à temps plein, permanents et des salaires plus élevés fait partie de la solution, mais « la reconnaissance de leur travail à la hauteur de leur apport est également nécessaire », conclut Éric Pronovost.

LES JEUNES, PLUS IMPLIQUÉS QUE JAMAIS

Après une année loin de ce qui les allume à l'école, les jeunes du secondaire ont soif de retrouver le temps perdu. L'animatrice de vie spirituelle et d'engagement communautaire Mireille Hajjar en sait quelque chose.

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ

Dans les écoles secondaires du Québec, le retour en classe en septembre a fait énormément de bien aux élèves. À l'école secondaire Henri-Bourassa, à Montréal, les jeunes semblent même vouloir rattraper le temps qu'ils ont perdu pendant la pandémie, puisqu'ils se sont arrachés les places dans les clubs et les comités. Dans le groupe d'Amnistie internationale, les inscriptions ont doublé et elles ont même triplé dans le club de philo et le comité LGBTQ+.

« Les comités, ce sont des occasions pour les jeunes non seulement de s'impliquer, mais aussi de mobiliser les autres élèves, explique Mireille Hajjar. Ça a un lien direct avec l'ambiance et le sentiment d'appartenance à l'école, qui ont disparu avec la pandémie. »

L'engouement des élèves s'est aussi manifesté par rapport aux projets communautaires. Cette année, 200 élèves se sont inscrits à la visite de Moisson Montréal : le double de l'an dernier. « Moi, je n'ai jamais vu ça ! se réjouit Mireille Hajjar. Ils s'inscrivent à tout, ils veulent tout faire. Ils sautent sur n'importe quelle occasion parce qu'ils ont soif de vie sociale. Et la vie sociale, ça part à l'école, avec le sport et le parascolaire. »

Ces actions permettent aux jeunes de retrouver du sens, de découvrir le devoir citoyen et la contribution à la société. Elles bénéficient autant à eux qu'à leur communauté.

ÊTRE LÀ POUR LES JEUNES

Le rôle des animatrices et animateurs de vie spirituelle et d'engagement communautaire répond à un immense besoin



Mireille Hajjar

d'appartenance et d'estime de soi pour les jeunes du secondaire. Quand la pandémie a frappé, les élèves ne pouvaient plus participer aux activités parascolaires ni pratiquer leur sport, perdant ainsi l'aspect social que leur procure l'école.

Durant la crise, Mireille Hajjar a produit, avec les psychologues et psychoéducateurs de l'école, des capsules sur le bien-être. L'objectif : aider les jeunes à gérer leur stress et favoriser l'exercice physique. L'animatrice a aussi amené des idées pour que les élèves puissent décorer leur classe à leur goût, une façon de leur changer les idées.

QUE RESTERA-T-IL APRÈS?

Selon Mireille Hajjar, cet enthousiasme des élèves pour l'engagement communautaire va survivre à la pandémie. « La crise a affecté beaucoup de jeunes qui n'ont pas vécu leur année comme ils auraient dû. Ils ont été privés des choses qu'ils aimaient. Maintenant, ces occasions-là, ils les reprennent. C'est dans la nature des jeunes de s'impliquer! »

L'ÉCRAN QUI DÉCONNECTE

La pandémie a forcé le recours à l'enseignement à distance. Avant d'en faire une formule courante, mieux vaut toutefois baliser les façons de faire.

Matthieu Pelard | CONSEILLER CSQ

L'enseignement à distance s'est imposé sans qu'une réelle réflexion sur les façons de faire et les éventuelles répercussions, tant sur les élèves que sur le personnel, soit entreprise. La crise sanitaire a été un laboratoire à ciel ouvert pour documenter plusieurs dispositifs d'enseignement à distance : en ligne synchrone (temps réel) ou asynchrone (en différé), comodal (l'élève choisi entre le mode à distance ou en présence) et hybride (parfois à distance, parfois en présence et parfois en simultané). Que retenir de ces expériences?

DE CONSÉQUENCES RÉELLES

La Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ) a effectué une recherche qualitative afin d'amorcer une réflexion sur la qualité de l'apprentissage des élèves en contexte d'enseignement à distance, de détailler la transformation de la tâche chez les membres et de répertorier les effets sur les conditions de travail.

Dix constats en ont été tirés, dont ceux révélant que la technologie n'a pas autant motivé les élèves que ce que prétendent les recherches, que l'effritement de la relation enseignant-élève est alarmant et que la tâche s'alourdit, se complexifie au point de générer un sérieux sentiment d'incompétence.

« Ces résultats ont permis d'interpeler le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, sur la réalité vécue dans nos milieux et de prendre acte des conséquences que ce type d'enseignement a eues auprès du personnel enseignant et des élèves », affirme le président de la FPEP-CSQ, Stéphane Lapointe.



LES ÉLÈVES APPRENNENT MIEUX EN CLASSE

À la suite du sommet sur la réussite éducative, le ministre de l'Éducation a publiquement reconnu que les élèves apprennent mieux en classe. Les expériences vécues à distance ne sont pas toutes mauvaises, mais il est clair qu'elles ne parviennent pas à reproduire les conditions idéales d'apprentissage et de transmission des connaissances.

Alors avant que certains établissements commettent l'erreur de normaliser une approche qui devait être exceptionnelle, il y a urgence d'agir pour identifier les conditions de mise en œuvre de l'enseignement à distance. « Il ne faut pas emprunter cette voie pour n'importe quelles raisons,

dit Marie-Josée Dallaire, première vice-présidente de la FPEP-CSQ. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, l'enseignement en ligne a pour effet de déconnecter le personnel enseignant et les élèves, et de rompre un lien précieux qui favorise l'apprentissage. »

POUR UN VIRAGE NUMÉRIQUE CONCERTÉ ET RESPECTUEUX

Tant et aussi longtemps que le ministère de l'Éducation ne se prononcera pas sur des balises claires pour encadrer le recours à l'enseignement à distance, la FPEP-CSQ continuera à documenter dans quelles conditions ce type d'enseignement est susceptible d'enrichir ou d'appauvrir la relation pédagogique entre le personnel et les élèves.

Sans la présence d'un ensemble de conditions permettant de garantir un engagement supplémentaire des élèves, d'éviter un alourdissement de la tâche du personnel enseignant et d'apporter une contribution significative à la réussite éducative, le recours à l'enseignement à distance doit demeurer exceptionnel.



Assurances auto et habitation

5 trucs pour réduire vos primes

Photo iStock

La Personnelle, l'assureur auto, habitation et entreprise choisi par la CSQ, vous présente cinq conseils qui pourraient vous permettre de réduire vos primes d'assurance.

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

1. REGROUPEZ TOUTES VOS ASSURANCES

Pensez à regrouper vos assurances auprès de la même compagnie. Si tous vos véhicules (de promenade et récréatifs) et vos habitations (appartement, condo, maison et chalet) sont assurés auprès du même assureur, celui-ci pourrait vous offrir un rabais.

2. RÉVISEZ VOTRE ASSURANCE AUTO

Augmentez la franchise d'assurance auto à déboursier en cas d'accident. Vous diminuerez ainsi votre prime. Prenez cependant en compte votre capacité à payer en cas de réclamation. L'installation d'un système antivol pourrait aussi diminuer votre prime.

3. CHOISISSEZ UNE VOITURE EN FONCTION DU TARIF D'ASSURANCE

Vous magasinez une nouvelle voiture? Comparez les tarifs d'assurance pour différents modèles et choisissez-en un pour lequel ce tarif est moins élevé. Vérifiez également les coûts de réparation. Il est généralement moins dispendieux de faire réparer une auto de classe

économique qu'un modèle de luxe. Cela pourrait avoir un effet sur le coût de votre prime d'assurance.

Si vous pensez à vous procurer une voiture hybride ou électrique, sachez qu'en plus de bénéficier de certains programmes gouvernementaux et d'économiser sur l'essence, vous pourriez obtenir un Écorabais sur votre prime d'assurance.

4. RÉVISEZ VOTRE ASSURANCE HABITATION

Passez en revue vos protections actuelles. Par exemple, si vous avez récemment fait réparer votre toiture, votre prime d'assurance habitation pourrait diminuer. Par ailleurs, si l'idée de déboursier plus en cas de sinistre ne vous rebute pas, augmenter votre franchise pourrait vous faire économiser sur le montant de votre prime.

5. AJOUTEZ DES SYSTÈMES DE PRÉVENTION DANS VOTRE RÉSIDENCE

Faites installer un système d'alarme incendie et antivol relié à une centrale ainsi qu'un système de prévention des dégâts d'eau. Vous pourriez ainsi profiter des rabais Système d'alarme et Système de prévention des dégâts d'eau sur votre assurance habitation.

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 ni ne remplacent les conseils d'un expert en la matière. La Personnelle se dégage de toute responsabilité qui pourrait en découler.

Partenaire de la CSQ





UN PROJET QUI DÉRANGE

Créer un nouveau programme collégial en administration en combinant trois formations déjà existantes, c'est le projet du ministère de l'Enseignement supérieur. L'idée ne fait toutefois pas l'affaire de tous.

Catherine Huart | CONSEILLÈRE CSQ

« Ce qui est proposé semble déconnecté de la réalité », affirme d'emblée Micheline Rioux, trésorière à la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) et professeure en administration au cégep de Drummondville.

En février 2019, le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) annonçait sa volonté de mettre en place une nouvelle offre de formation au collégial en administration. Ce nouveau programme d'études en « Techniques de l'administration » regrouperait différentes compétences des trois programmes d'études que sont *Techniques de comptabilité et de gestion*, *Gestion de commerces et Techniques de bureautique*. Ces programmes seraient donc abolis.

UNE COALITION POUR FAIRE PRESSION

Au printemps 2021, une coalition regroupant la CSQ et d'autres organisations syndicales, la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) ainsi que des regroupements d'employeurs s'est formée afin de presser le ministère à faire marche arrière.

Au fil des mois, un nombre croissant de représentants du marché du travail s'est joint à la coalition, signe que les préoccupations soulevées visent juste. D'après le regroupement, les trois programmes d'études doivent être maintenus, et une étude plus approfondie du marché du travail doit être réalisée afin de bien évaluer les besoins et de contrer la pénurie de main-d'œuvre dans

ce secteur d'emploi. Les effets de leur abolition seraient néfastes non seulement sur l'attractivité des études en administration, mais aussi sur le maintien en emploi des personnes diplômées.

« Il est vrai que la révision des trois programmes d'études est nécessaire, reconnaît Micheline Rioux. Cependant, créer un programme qui formera des généralistes va à contrecourant des besoins du marché du travail. »

D'AUTRES PERSONNELS TOUCHÉS

Outre le personnel enseignant, cet enjeu concerne le personnel de soutien qui occupe généralement les postes auxquels mènent les programmes d'études visés. Selon la présidente de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ), Valérie Fontaine, une réflexion s'impose en lien avec la mobilité du personnel et la pénurie de main-d'œuvre, mais la solution ne passe pas par la fusion des offres de formation. « Ce n'est pas en formant des généralistes que l'on résoudra ces enjeux. Les solutions se trouvent notamment dans le développement professionnel, et les mesures d'attraction et de rétention », précise-t-elle.

Des consultations avec le personnel enseignant sur le projet du MES seront entreprises à l'hiver 2022. D'ici là, la coalition entend poursuivre ses pressions pour le maintien des trois programmes collégiaux.

BOUCLER LA BOUCLE AVANT DE PARTIR

À l'aube de la retraite, Odette Rochefort apprécie le retour au travail en présentiel. Elle peut enfin aider ses étudiantes et étudiants en classe et profiter du contact privilégié avec eux pour une dernière année.

Florence Tison | CONSEILLÈRE CSQ



Odette Rochefort

DU TALENT AU SERVICE DU SYNDICAT

Ancienne graphiste, Odette Rochefort a mis à profit son talent afin de concevoir le logo actuel de son syndicat, le Syndicat du personnel de soutien de l'Université du Québec en Outaouais. Son engagement syndical ne s'arrête toutefois pas là!

La technicienne en travaux pratiques a été vice-présidente et membre du comité de négociation de la convention collective de son syndicat pendant huit ans. Présentement, elle est pour la troisième fois membre du comité de mobilisation dans le cadre de la négociation... et a donc créé tout le visuel pour les manifestations!

« La pandémie a nécessité une réorganisation du tout au tout! », s'exclame Odette Rochefort. Technicienne en travaux pratiques à l'Université du Québec en Outaouais (UQO) depuis plus de 25 ans, la future retraitée s'est ennuyée de la proximité avec ses étudiantes et étudiants durant la crise sanitaire. « Moi qui suis toujours en contact direct avec les gens, là j'étais en télétravail. Les aider en Zoom, cela n'a pas été évident! », explique-t-elle.

À l'université, Odette Rochefort est responsable des ateliers numériques à l'École multidisciplinaire de l'image. Chaque session, elle accompagne des étudiantes et étudiants en art, en design graphique, en bande dessinée et en muséologie.

Son rôle consiste à prodiguer des conseils en lien avec les logiciels graphiques, de mise en page, de reliure et de publication. Elle a d'ailleurs conçu de nombreux feuillets explicatifs très précis pour aider ses étudiantes et étudiants à maîtriser les logiciels du laboratoire. « Mon but est qu'ils deviennent autonomes », précise-t-elle.

Ses conseils sont d'ailleurs très appréciés : lors de son retour en laboratoire en présentiel à l'automne 2021, son premier groupe lui a réservé une ovation tellement il était heureux de la voir. « Ce

moment a été très émouvant », reconnaît la technicienne, qui considère ses étudiantes et étudiants comme des membres d'une grande famille. Elle est demeurée en contact avec nombre d'entre eux, même s'ils ont quitté l'UQO depuis des décennies. Certains l'appellent encore pour obtenir de judicieux conseils.

Son retour au travail en présentiel lui permet de profiter d'une dernière année auprès de celles et ceux qu'elle apprécie énormément et ainsi de « boucler la boucle » avant de partir vers une retraite bien méritée.

4 avantages de l'épargne automatique avec le REER+

Présenté par le Fonds de solidarité FTQ



Photo iStock

01 ÉPARGNER SANS Y PENSER

Épargner de manière automatique, ça veut dire épargner sans y penser. Tout est programmé d'avance. Même si vous ne pensez pas à votre épargne, elle continue de s'accumuler pour vous permettre de réaliser vos projets. Votre épargne devient donc une somme mise de côté de manière récurrente comme les frais liés au loyer, à l'épicerie ou au téléphone cellulaire.

02 GÉRER VOTRE ÉPARGNE SELON VOS BESOINS

Avec l'épargne automatique, vous êtes maître du montant que vous épargnez et de la fréquence à laquelle vous le faites. Vous pouvez toujours l'ajuster, selon vos besoins et votre réalité financière. Une baisse de vos revenus survient? Pas de souci, vous pouvez réduire la valeur du montant prélevé.

03 PROFITER DE L'EFFET DU TEMPS SUR VOTRE ÉPARGNE

Les données démontrent qu'il est plus avantageux d'épargner à long terme. Et puisque le temps est votre meilleur ami pour faire grandir votre épargne, en cotisant dès que vous le pouvez un petit montant

plutôt que d'attendre d'avoir une plus grosse somme à déposer d'un seul coup, vous mettez toutes les chances de votre côté pour atteindre vos objectifs d'épargne!

04 ÉPARGNER 30 % PLUS RAPIDEMENT AVEC LE REER+

En plus des déductions REER habituelles, le REER+ au Fonds vous donne droit à 30 % d'économies d'impôt supplémentaires¹. En épargnant directement à partir de votre paie, vous pouvez profiter de vos économies à même votre prélèvement! Par exemple, une cotisation de 100 \$ dans votre REER+ ne pourrait vous coûter que 42,50 \$².

Le Fonds de solidarité FTQ vous offre de l'information gratuite pour vos finances : astuces de consommation, finances personnelles, achat d'une première maison, planification de la retraite.

Découvrez des astuces et des conseils adaptés à votre réalité : epargnepositive.com

1. 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 \$.

2. Exemple basé sur l'année d'imposition 2021, pour une personne avec un revenu annuel imposable de 40 000 \$, ayant un taux d'imposition marginal de 27,53 %, dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants calculés sont des estimations qui peuvent varier selon votre situation fiscale.

FEMME DE TÊTE ET DE CŒUR



Photo: Jean-François Leblanc

Infirmière de profession, Claire Montour, a mis fin en novembre 2021 à une longue carrière de militantisme syndical, dont 11 ans à titre de présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ). Entrevue avec celle qui a été au cœur des luttes des travailleuses et des travailleurs de la santé durant près de quatre décennies.

Claude Girard | CONSEILLER CSQ



Photo: François Beaugrand

CSQ LE MAGAZINE : DANS LE CONTEXTE ACTUEL, LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ PEUVENT-ILS GARDER CONFIANCE?

Claire Montour : Le contexte est difficile, mais nous n'avons pas le droit d'abandonner. Notre système public de santé est plus que jamais nécessaire, et nous avons le devoir, envers nos membres et la population, de le défendre et de le préserver. Si nous n'avions pas été là au cours des dernières années, il y a fort à parier que des grands pans de notre réseau auraient déjà été cédés au privé avec la bénédiction du gouvernement.

La bataille que nous livrons n'est pas facile, mais nous devons garder confiance. Nous sommes comme des alpinistes qui grimpent une montagne. Plus ils approchent du sommet et plus grande est la fatigue. La tentation d'abandonner s'accroît à mesure qu'on approche du sommet et de la victoire. Les travailleuses et les travailleurs de la santé n'ont jamais eu une telle écoute au sein de la population et même auprès du gouvernement. Ce contexte est on ne peut plus propice pour revendiquer haut et fort de meilleures conditions de travail.

« Je pense que les travailleuses et les travailleurs de la santé devront plus que jamais unir leurs forces au cours des prochaines années pour obliger les gouvernements à améliorer les conditions de travail du personnel et à prendre des mesures pour ramener plus d'humanité dans notre réseau public de santé et de services sociaux. »

QUELLES SONT LES PLUS GRANDES QUALITÉS DE LA FSQ-CSQ COMME ORGANISATION SYNDICALE?

En premier lieu, je dirais le grand respect envers nos membres. Un respect qui prend racine dans l'honnêteté. Les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes affiliées aux syndicats de la FSQ-CSQ obtiennent toujours un portrait réel de la situation. Nous leur présentons les choses telles qu'elles sont et nous les laissons s'exprimer librement.

L'hiver dernier, notre fédération a été la seule organisation syndicale à oser dire publiquement que l'offre du gouvernement était une proposition inacceptable, qu'elle ne solutionnait en rien les problématiques de l'organisation du travail. Le temps nous a donné raison, et c'est cette transparence que nos membres apprécient.

Notre organisation est également affiliée à la grande centrale syndicale qu'est la CSQ, et cela est un atout important. Il est évident que nos membres bénéficient grandement de la solidarité et du soutien d'une centrale qui regroupe près de 200 000 personnes faisant partie principalement du secteur public. De plus, l'expertise et l'expérience développées par la Centrale apportent beaucoup à notre fédération et à ses membres.

Au Québec, nous sommes la seule fédération qui représente exclusivement des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes affiliée à une grande centrale. Quand c'est le temps de discuter de nos enjeux comme professionnelles de la santé et de négocier notre convention collective, nous le faisons entre nous, par nous et pour nous! Et quand vient le temps de discuter, de nous mobiliser et d'affronter le gouvernement, notre employeur, nous le faisons toutes et tous ensemble en CSQ!

D'APRÈS VOUS, QUI SONT LES GRANDS RESPONSABLES DE LA SITUATION PÉRILLEUSE OÙ SE TROUVE ACTUELLEMENT NOTRE RÉSEAU PUBLIC DE SANTÉ?

Ce sont bien sûr les gouvernements qui se sont succédé depuis 25 ans et qui, peu importe leur couleur politique, ont maintenu le même mode de gestion inhumain et néfaste, tant pour le personnel que pour la population, qui a droit à des soins et à des services de qualité.

Tout cela a d'ailleurs commencé avec Lucien Bouchard, qui avait poussé à la retraite, au tournant des années 2000, 19 000 travailleuses et travailleurs de la santé. Il ne faut pas oublier également son ministre de la Santé, François Legault, qui a institué les fameux contrats de performance entre les établissements, qui ont fait très mal à notre réseau public.

Mais ultimement, je pense que la responsabilité première revient aux écoles, telle HEC Montréal, qui enseignent des méthodes de gestion, comme la méthode Lean. Ces approches privilégient la performance au détriment de toute autre considération, dont la qualité des soins et les conséquences sur le personnel et les patients. Malheureusement, ces grands penseurs de la gestion managériale exercent dans l'ombre une grande influence sur nos gouvernements.

Je pense que les travailleuses et les travailleurs de la santé devront plus que jamais unir leurs forces au cours des prochaines années pour obliger les gouvernements à améliorer les conditions de travail du personnel et à prendre des mesures pour ramener plus d'humanité dans notre réseau public de santé et de services sociaux.

AVEC UN GOUVERNEMENT QUI DIRIGE DEPUIS PLUSIEURS MOIS À COUPS D'ARRÊTÉS MINISTÉRIELS, LES SYNDICATS ONT-ILS ENCORE DE L'INFLUENCE?

Je suis profondément convaincue que c'est le cas, et les faits le démontrent. En dépit de ses réflexes autoritaires, ce gouvernement est rattrapé par la réalité et il est obligé, même si ce n'est pas de gaité de cœur, de tenir compte de nos mises en garde. Ce n'est pas pour rien qu'il a reculé une première fois dans le dossier de la vaccination obligatoire et qu'il veut maintenant mettre fin au recours aux agences privées. Bien malgré eux, le premier ministre et le ministre de la Santé et des Services sociaux finissent par devoir tenir compte des mises en garde des organisations syndicales.

Oui, les syndicats remportent encore des victoires, et cette porte qui est en train de se fermer sur les agences privées en est une grande.

QUEL EST VOTRE SOUHAIT POUR L'AVENIR DE LA FSQ-CSQ ET DE SES MEMBRES?

Je souhaite que notre fédération continue de s'imposer comme une voix incontournable dans le secteur de la santé au Québec. Elle a acquis une grande notoriété sur la place publique au cours des dernières années, notamment durant les derniers mois. Nous exerçons maintenant une influence réelle et même une certaine forme de leadership auprès des autres organisations syndicales du secteur de la santé. Cela me rend particulièrement fière.

Quant à nos membres, j'espère qu'elles n'oublieront jamais que leur force se trouve dans le collectif, dans le respect et dans la solidarité. Malgré toutes les difficultés auxquelles nous avons dû faire face, aucun gouvernement n'a jamais réussi à nous abattre. Il faut s'en souvenir et resserrer les liens qui nous unissent.

La solidarité demeurera toujours le meilleur remède à l'adversité. La FSQ-CSQ est une grande organisation syndicale qui a un bel avenir devant elle si ses membres infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes continuent de se faire confiance. J'ai été honorée d'être leur présidente. Longue vie à la FSQ-CSQ!

« Malgré toutes les difficultés auxquelles nous avons dû faire face, aucun gouvernement n'a jamais réussi à nous abattre. Il faut s'en souvenir et resserrer les liens qui nous unissent. »



Photo iStock

QU'EST-CE QUI MOTIVE LES JEUNES?

En tête de liste des principales ambitions des 18-35 ans membres de la CSQ figurent les désirs de se réaliser et de servir la société, mais pas à n'importe quel prix!

Catherine Huart | CONSEILLÈRE CSQ

Matthieu Pelard | CONSEILLER CSQ

La réalisation personnelle est l'une des principales motivations au cœur du travail de près d'une jeune personne sur deux membre de la CSQ (45,1 %). C'est ce que révèle une enquête réalisée à l'hiver 2020 auprès de plus de 2500 jeunes de la Centrale âgés de 18 à 35 ans.

Les résultats de l'étude indiquent également qu'environ le quart des répondantes et répondants favorisent plutôt la rétribution financière (25,3 %) et un autre quart, le fait de servir la société (23,9 %).

LA « SPÉCIFICITÉ » DES JEUNES DE LA CENTRALE

Ces résultats contrastent avec ceux obtenus en 2020 dans le cadre d'une enquête sur les nouvelles formes d'engagement dans le travail, publiée par le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)¹. Les jeunes ayant pris part à cette étude ont plutôt placé l'argent (39 %) en tête de liste des motivations, suivi de la réalisation personnelle (34 %).

Malgré les limitations implicites à ce type de comparaison, on constate tout de même une nette différence entre les motivations des jeunes en général versus celles des membres de la CSQ dans les trois principales finalités (réalisation personnelle, argent et servir la société).

Certaines des finalités expressives (servir la société, se réaliser) sont nettement plus populaires que les finalités instrumentales (argent) chez les membres de la Centrale.

Pas étonnant que la conciliation entre vie professionnelle, personnelle et familiale trône en tête des priorités des jeunes de la CSQ. Au total, 80 % des personnes sondées identifient cet équilibre comme étant très important pour leur épanouissement.

Ce regard sur les motivations associées au travail aide à mieux comprendre le profil des jeunes de la Centrale. Après avoir dépeussé certaines croyances populaires, la prochaine étape de cette réflexion portera sur l'identification des actions pour favoriser l'émancipation d'une relève syndicale forte et en harmonie avec les valeurs phares de la CSQ et des jeunes de 18 à 35 ans.

	Enquête nationale sur les jeunes CSQ (2020) chez les 35 ans et moins	Enquête du CIRANO (2020) chez les 18 à 34 ans
Réalisation personnelle	45,1 %	34,0 %
Argent	25,3 %	39,0 %
Servir la société	23,9 %	10,0 %
Sociabilité	3,1 %	7,0 %
Reconnaissance et prestige	2,5 %	10,0 %

¹ VULTUR Mircea, Daniel MERCURE et Charles FLEURY (2020). *Nouvelles forces d'engagement dans le travail : y a-t-il une « spécificité jeune »?*, Montréal, CIRANO, 22 p. (Cahier scientifique 2020s-04).



SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS

LE FOSSÉ ENTRE PUBLIC ET PRIVÉ

Le réseau des services éducatifs à la petite enfance du Québec compte actuellement 14 200 garderies privées non subventionnées. Pour bien des observateurs, ces milieux accentuent les inégalités chez les enfants, et voici pourquoi.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

« Dans les garderies privées, surtout à Montréal, on trouve le plus souvent des enfants de milieux socioéconomiques défavorisés, issus de l'immigration ou encore qui présentent des défis particuliers. Les enfants qui fréquentent ces milieux-là sont condamnés à avoir des retards de développement importants ou des problèmes de comportement qui les suivront jusqu'à l'école. Ce sont des tout-petits qui partent avec une longueur de retard sur les autres », déplore tristement Éva (prénom fictif).

Attaquée dans un café du centre-ville de Montréal où nous nous sommes donné rendez-vous, Éva me demande de taire son vrai nom et son emploi pour éviter que son témoignage lui nuise professionnellement ou mette son employeur dans l'embarras. Elle m'explique toutefois son travail, qui l'amène à visiter régulièrement tous les types de services de garde, des centres de la petite enfance (CPE), des milieux familiaux, des garderies privées subventionnées ou non.



Dans les milieux de garde privés, ce qu'elle observe trop souvent lui brise le cœur. « Sur les lieux, je reste professionnelle, mais quand je m'assois dans mon auto, je me mets parfois à pleurer. Je me retiens pour ne pas y retourner et aller prendre les enfants dans mes bras et leur faire un gros câlin, dit-elle. Ça me fait de la peine pour les parents qui confient ce qu'ils ont de plus précieux à des gens, sans se douter de ce que leurs enfants vivent tous les jours. »

DES ENFANTS BRIMÉS

Éva me parle des « chuteuses », comme elle les appelle, qu'elle rencontre en trop grand nombre dans les milieux privés. Ce sont des éducatrices qui ne laissent pas les enfants s'exprimer et qui n'ont que le mot *chut!* en bouche lorsque les tout-petits posent des questions.

Ces derniers n'ont pas le droit de demander quoi que ce soit, de dire qu'ils s'ennuient de leur parent ou qu'ils préféreraient aller jouer dehors plutôt

que de faire le bricolage qui leur est imposé. Ils se font dire de se taire et de garder le silence. « Ça me fâche tellement! s'exclame-t-elle. Pourquoi elles travaillent avec des enfants si elles ne veulent pas les accompagner? »

Éva rencontre des éducatrices qui trouvent préférable de ne pas démontrer d'affection aux enfants pour éviter qu'ils s'attachent trop ou pour ne pas en faire des bébés à bras. « Elles croient qu'il faut les laisser pleurer pour qu'ils s'endorment. Si elles étaient formées, ces femmes sauraient que les enfants ont besoin de sécurité affective pour pouvoir s'épanouir. Elles devraient relire leur programme éducatif ou carrément changer de profession », ajoute la jeune femme.

Elle raconte que les locaux sont bien souvent trop petits pour le nombre d'enfants qui s'y trouvent. Le bruit y est insupportable au point de donner des maux de tête...

« Imagine comment les enfants s'y sentent! »

DES GARDERIES MAL ADAPTÉES

Dans les milieux privés, les jouets se font souvent rares. Éva se souvient d'un endroit où il y avait quatre petits bacs de jouets pour une vingtaine d'enfants. Premiers arrivés, premiers servis. Les derniers n'avaient rien pour jouer, pour explorer ou pour faire des choix.

« On force les enfants à rester assis pendant des heures pour chanter et bricoler, on prend leur main pour les obliger à tracer des lettres, des chiffres. J'ai même vu une éducatrice humilier un enfant en l'obligeant à chanter seul devant son groupe juste parce que ça ne lui tentait pas de chanter comme les autres », raconte Éva.

Elle ajoute que ces milieux sont très fiers de pouvoir dire aux parents que leur enfant sait chanter en plusieurs langues grâce aux cours de musique, d'anglais ou d'espagnol qu'offre l'établissement. « J'ai même visité un endroit où les enfants savaient réciter des fables de La Fontaine... à 4 ans! »

DES MILIEUX PARFAITS, NON. MIEUX QUE D'AUTRES, OUI.

Éva reconnaît qu'il existe de bonnes garderies privées et qu'il ne faut pas toutes les mettre dans le même panier. Elle affirme toutefois que les situations qu'elle m'a décrites ne sont malheureusement pas des cas isolés. « Des milieux privés comme ceux-là, à Montréal, j'en vois beaucoup. Ils sont même majoritaires. »

Les endroits chaleureux où les enfants sont libres de jouer, d'explorer, de choisir, de s'épanouir et où les éducatrices formées, motivées et passionnées observent les enfants et les stimulent, c'est surtout du côté des CPE qu'on les trouve, selon la jeune femme.

DAVANTAGE DE PLACES SUBVENTIONNÉES

Le réseau des services éducatifs à la petite enfance compte actuellement 283 000 places. Pour répondre aux

besoins des familles, le gouvernement du Québec a récemment annoncé, dans le cadre de son grand chantier pour les familles, l'ajout de 37 000 nouvelles places subventionnées d'ici 2025.

Afin de mener à bien ce projet et d'améliorer l'accessibilité du réseau, le ministre de la Famille, Mathieu Lacombe, a déposé en octobre dernier le projet de loi n° 1 modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance. Ce dernier modifie en profondeur les règles entourant les services de garde en permettant notamment aux CPE et aux garderies privées d'offrir jusqu'à 100 places (au lieu d'un maximum de 80) et jusqu'à 500 places dans les cas où un établissement détient plusieurs installations. Leur nombre par CPE ou garderie privée ne sera plus par ailleurs limité.

URGENCE D'AGIR

La création des milliers de nouvelles places subventionnées annoncées par le gouvernement nécessiterait l'embauche de 17 800 éducatrices de plus, dont 14 000 éducatrices qualifiées. Le milieu fait toutefois déjà face à une pénurie de main-d'œuvre.

Pour pouvoir attirer la relève, la présidente de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ), Valérie Grenon, affirme qu'il est urgent de rehausser les conditions de travail des intervenantes des CPE, qui sont actuellement en négociation pour le renouvellement de leur convention collective. « Les éducatrices sont fatiguées, elles sont à bout de souffle, et on continue de sous-valoriser leur travail », s'indigne Éva.

« Créer 37 000 places, c'est bien, mais en ne répondant pas aux enjeux des conditions de travail du personnel de la petite enfance, le gouvernement court le risque de créer des coquilles vides. Tant que la formation d'éducatrice restera une des techniques collégiales les moins bien rémunérées, nous serons collectivement en retard », assure Valérie Grenon.



Valérie Grenon

Photo Pascal Rattihé



Éric Gingras

UNE CHANCE ÉGALE POUR TOUS LES ENFANTS

Lorsqu'elle repense aux garderies privées qu'elle visite régulièrement, Éva déplore que les mauvais milieux soient peu ou pas sanctionnés. Des services éducatifs qui devraient être fermés depuis longtemps sont encore en activité des années plus tard, même quand des plaintes sont formulées à leur endroit.

La jeune femme ne comprend pas que le gouvernement laisse les inégalités se creuser entre les enfants qui fréquentent les différents types d'établissements : « Comment ça se fait que le gouvernement permette que cela arrive encore aujourd'hui? Comment peut-on accepter ça comme société? Des actions doivent être posées immédiatement. Toutes les familles devraient avoir accès à une place de qualité et de confiance pour leurs enfants. »

Selon une récente étude effectuée par le ministère de la Famille, 94,3 % des personnes sondées croient qu'il est important d'offrir à tous les parents du Québec une place subventionnée à tarif unique. Cette donnée appuie directement la revendication de la CSQ qui milite en faveur d'un réseau de la petite enfance public et universel.

« Un réseau public des services éducatifs à la petite enfance à prix abordable constitue un service essentiel à la population. Chaque enfant devrait pouvoir bénéficier des apprentissages avisés d'éducatrices passionnées, formées et hautement qualifiées », affirme le président de la CSQ, Éric Gingras.

Il conclut en rappelant qu'« investir dans un réseau de la petite enfance et le rendre accessible à toutes les familles québécoises, c'est se responsabiliser en tant que société ».

**NOTRE RÉSEAU
PUBLIC DE CPE ET DE
MILIEUX FAMILIAUX**

**Essentiel
+ universel**

APPRENEZ-EN + SUR
uneplace.ca


**Centrale des syndicats
du Québec**

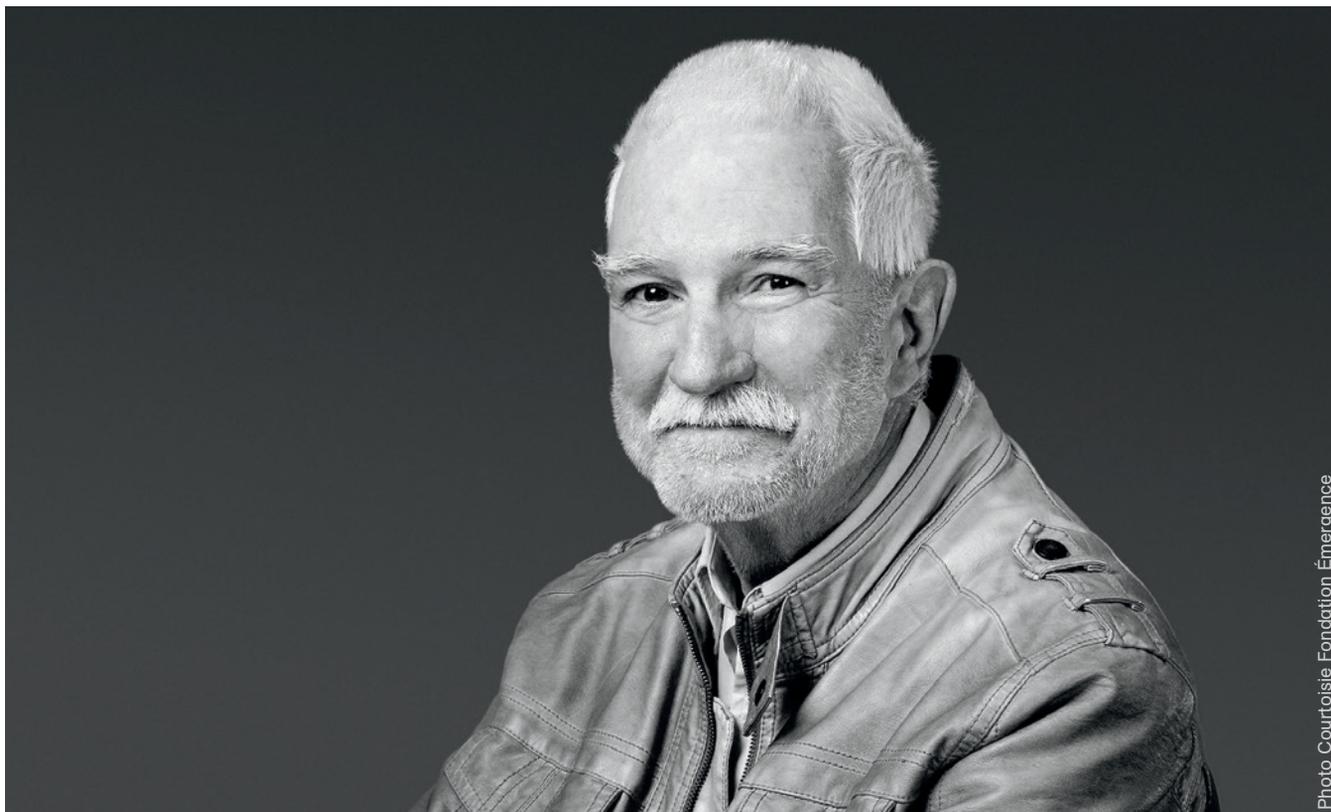


Photo Courtoisie Fondation Émergence

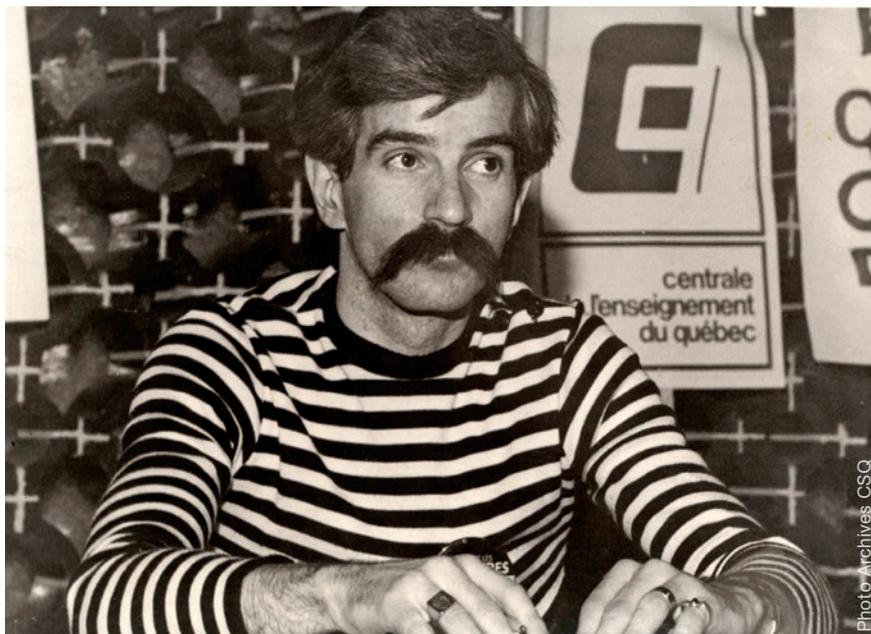
JACQUES PÉTRIN, UN HÉRITAGE À HONORER

Militant pour la défense des droits des personnes LGBTQ+ dans les milieux de travail et au sein des organisations syndicales, Jacques Pétrin a joué un rôle déterminant dans la sensibilisation aux réalités de ces communautés. Portrait d'un homme qui a laissé sa marque à la CSQ et ailleurs.

Matthieu Pelard | CONSEILLER CSQ
Maxime de Blois | MEMBRE DU SERM-CSQ

Tout au long de sa carrière, Jacques Pétrin a développé une solide expertise quant à la défense des droits des personnes LGBTQ+ dans les milieux de travail et au sein des organisations syndicales.

Il a d'ailleurs été un acteur incontournable du projet de loi n° 84, qui allait devenir la Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation, adopté en 2002, et qui permet aux personnes de même sexe de s'unir officiellement. Le discours de ses enfants en commission parlementaire en avait touché plus d'un,



y compris le ministre de la Justice de l'époque, Paul Bégin. Leurs témoignages avaient démontré qu'il était possible d'avoir un père gai et de s'épanouir au sein d'une famille heureuse et aimante.

Jacques Pétrin a été aussi partie prenante de la Déclaration de Montréal qui a été adoptée par les participantes et participants de la Conférence internationale sur les droits humains des LGBT dans le cadre des premiers Outgames mondiaux, en juillet 2006.

L'HOMME VISIONNAIRE

Décédé en 2018, Jacques Pétrin est le pilier du Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ. Il a contribué à sa création, il y a près de 20 ans, car il avait particulièrement à

cœur le sort des jeunes issus des différentes communautés LGBTQ+ fréquentant les CPE, les écoles primaires et secondaires, les cégeps et les universités.

L'une de ses plus grandes réalisations est d'ailleurs la mise sur pied de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, qui réunit autour des mêmes enjeux tous les acteurs de ces réseaux.

Grâce à la Table, des actions concrètes ont pu être entreprises pour prévenir l'homophobie et la transphobie dans le milieu de l'éducation, notamment l'organisation de quatre colloques ainsi que le lancement, en 2017, de l'ouvrage *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires – Guide pour les établissements d'enseignement*.

De par la création de la Table nationale, Jacques Pétrin a fait en sorte que les établissements scolaires du Québec deviennent des espaces plus sains et plus sécuritaires pour tous les jeunes qui les fréquentent.

DES INITIATIVES MÊME POUR LES PLUS JEUNES

En plus d'avoir réalisé plusieurs guides pédagogiques et autres documents importants, tant sur le plan syndical qu'en lien avec divers sujets touchant la diversité sexuelle et l'identité de genre, Jacques Pétrin a répertorié les titres et lu presque tous les livres de littérature jeunesse sur le sujet. Son objectif était de pouvoir suggérer des lectures pertinentes afin d'inciter les CPE et les écoles à se les procurer.

Cette initiative visait d'abord à lutter contre les préjugés à l'égard des personnes LGBTQ+, tout en mettant à disposition une variété de matériels pédagogiques pour développer une ouverture à la diversité et à une meilleure inclusivité dès le plus bas âge.

UN TALENT ET UNE ÉNERGIE AU SERVICE DES AUTRES

Son dévouement pour autrui, son désir de ne laisser personne derrière et sa quête d'une justice pour toutes et tous font en sorte qu'aujourd'hui, il est impossible de rester

Photo: archives CSQ

indifférents aux enjeux touchant la diversité sexuelle et de genre.

Son immense travail et son engagement quotidien pour la défense des droits de la population LGBTQ+ ont d'ailleurs été récompensés par le prix Coup de cœur du jury, qu'il a remporté au Gala Arc-en-ciel en 2014. Cet événement vise à reconnaître la contribution exceptionnelle de groupes communautaires et d'individus qui ont marqué les communautés LGBT.

Lors de sa 15^e édition en 2019, le Gala Arc-en-ciel lui a rendu hommage en renommant le prix Hommage au bénévole de l'année prix Jacques-Pétrin.

Gouverneur de la Fondation Émergence à partir de 2006, Jacques Pétrin s'est beaucoup impliqué durant les dernières années de sa vie au sein de l'organisme dans le cadre d'un projet qui lui tenait particulièrement à cœur : Pour que vieillir soit gai. Ce programme vise la défense des droits des personnes âgées LGBTQ+ et offre des outils et des formations pour des milieux plus inclusifs.

UN HÉRITAGE À PRÉSERVER ET UNE ACTION À CONTINUER

Jacques Pétrin est décédé à l'âge de 70 ans. Son travail remarquable ne peut être oublié. L'héritage qu'il a laissé doit être préservé, et la CSQ doit devenir la voix de celles et ceux qui ne peuvent parler, la force de celles et ceux qui ne peuvent agir.

Le récent projet de loi n° 2 portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil démontre l'importance de poursuivre sans relâche le travail amorcé par Jacques Pétrin. Le projet de loi porte atteinte à l'intégrité des personnes trans, non binaires et intersexes en redéfinissant la mention de sexe comme étant un marqueur se référant uniquement aux organes génitaux d'une personne et réintroduit l'obligation d'avoir une chirurgie génitale pour la changer.

En 2021, un tel changement est inacceptable et constitue un recul important pour les communautés LGBTQ+. Voilà pourquoi il est essentiel de continuer, ensemble, à militer pour une société plus inclusive et à lutter contre les discriminations homophobes et transphobes.

« L'importance de
s'affirmer, c'est de
dire carrément
que j'existe. »

– Jacques Pétrin



Photo François Beaugard



HAUSSE DES PRIX

FAUT-IL S'EN INQUIÉTER?

Les mauvaises nouvelles économiques liées à la COVID-19 se dissipent à peine qu'un autre dérèglement se pointe déjà : une inflation élevée. Quelles sont son ampleur, ses causes ainsi que ses conséquences?

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

Vous n'êtes pas la seule personne à trouver que sa facture d'épicerie a augmenté. Les meubles, les logements, les maisons, l'essence, tout semble coûter plus cher depuis quelques mois. La pandémie est en partie responsable de la surchauffe récente des prix, mais d'autres éléments sont également en cause. Pour en discuter, CSQ Le Magazine a rencontré le conseiller à la recherche de la CSQ, Pierre-Antoine Harvey.

CSQ LE MAGAZINE : QU'EST-CE QUE L'INFLATION ET COMMENT ÇA S'EXPLIQUE?

Pierre-Antoine Harvey : L'inflation représente une hausse générale et durable des prix. Elle provoque une réduction du pouvoir d'achat des consommateurs, c'est-à-dire une diminution de la quantité de biens et de services qu'il est possible de se procurer avec une même somme d'argent.

Plusieurs phénomènes économiques et sociaux peuvent provoquer l'inflation, par exemple une trop grande disponibilité des devises, l'augmentation des taux, la hausse des salaires ou encore la forte demande d'un produit sur le marché.

L'inflation comporte aussi un aspect « psychologique ». Comme les prix de vente des biens et des services ainsi que les salaires des travailleurs sont déterminés, notamment, en prévision de l'évolution des prix, une inflation plus forte, qu'elle soit réelle ou anticipée, peut provoquer un ajustement des prix à la hausse. C'est la Banque du Canada qui a le mandat de stabiliser les prix, et donc l'inflation.

L'INFLATION EST ACTUELLEMENT ÉLEVÉE, MAIS EST-CE LA PLUS IMPORTANTE HAUSSE QUE LE QUÉBEC AIT CONNUE?

La hausse de l'inflation de 3,4 % prévue pour 2021 n'est pas la pire que le Québec ait connue. Elle n'est pas beaucoup plus élevée que l'augmentation de 3 % vécue lors de la sortie de crise de 2008. Dans les années 1970 et 1980, les taux d'inflation oscillaient même autour de 6 ou 7 %.

En 2021, nous sommes encore loin de ce rythme. Toutefois, si la prévision pour cette année impressionne, c'est qu'elle se détache de l'inflation moyenne, bien contrôlée autour de 2 %, des 30 dernières années.

QUELLES SONT LES CAUSES DE LA HAUSSE ACCÉLÉRÉE DES PRIX QUE NOUS CONNAISSONS ACTUELLEMENT?

Une bonne part de l'inflation rapide des derniers mois s'explique par le rattrapage à la suite de la stagnation des prix au plus fort de la pandémie. Les confinements, et les dérèglements économiques qu'ils ont provoqués, ont freiné la progression des prix en 2020.

D'autres éléments sont aussi en cause, par exemple les retards de production et le coût du transport. Avec les confinements et les mesures sanitaires appliqués à des rythmes désynchronisés à travers le monde, la production et les échanges commerciaux ont été retardés. Sans compter que le prix du transport de marchandises par conteneur en provenance de l'Asie a été multiplié par cinq dans la dernière année.

L'intervention massive du gouvernement fédéral pendant la crise a aussi eu pour effet de maintenir le niveau général de revenu disponible. L'interdiction de voyager ou de faire des sorties a permis à plusieurs familles de hausser leur épargne. Ces deux facteurs ainsi que la pénurie de main-d'œuvre, qui réduit l'offre de services et cause des retards de production, exercent une pression sur les prix.

Finalement, les politiques monétaires très accommodantes des banques centrales et la mise en place de généreux plans de relance des gouvernements ont aussi un effet sur l'inflation,



même si elles ont permis de réduire considérablement la durée et les dégâts du ralentissement économique.

DOIT-ON S'ALARMER DE LA SURCHAUFFE RÉCENTE DES PRIX?

Il est difficile de prédire l'avenir, mais l'analyse des faits et des tendances porte à croire que la hausse des prix est passagère et qu'il ne sert à rien de trop s'en inquiéter.

La majorité des observateurs, comme le Fonds monétaire international (FMI), la Banque du Canada et la Réserve fédérale américaine, considère que l'inflation élevée actuelle s'explique principalement par des facteurs transitoires. Elle devrait retrouver un rythme de croissance près de la cible du 2 % dès 2022.

Par contre, si les chaînes d'approvisionnement ne se rétablissent pas rapidement, si les prix des matières premières demeurent élevés et si les acteurs économiques commencent à anticiper une inflation plus élevée, les prix pourraient augmenter nettement plus vite.

Pour l'instant, toutefois, une telle hausse marquée et durable des prix semble un scénario improbable.

QUELLES POURRAIENT ÊTRE LES CONSÉQUENCES D'UNE ACCÉLÉRATION DURABLE DE L'INFLATION?

Une inflation élevée vient réduire le pouvoir d'achat de chaque dollar en notre possession. Les personnes retraitées dont les revenus sont fixes ou partiellement ajustés peuvent souffrir davantage d'une inflation élevée que les travailleuses et les travailleurs.

D'un autre côté, un avantage de l'inflation pour une majorité de gens est qu'elle vient réduire plus rapidement le poids de leurs dettes. Cet avantage s'applique aussi à la dette publique.

L'effet négatif possiblement le plus important de l'inflation proviendrait des efforts des banques centrales pour la contenir entre 2 et 3 %. Pour freiner l'inflation, la Banque du Canada pourrait augmenter le taux d'intérêt directeur et réduire ses achats de titres, ce qui provoquerait une baisse de l'activité économique.

Un signe encourageant, c'est que la Banque du Canada ne semble pas s'inquiéter de l'inflation et vise toujours l'objectif de soutenir la relance. À moins d'un revirement important de l'inflation réelle et prévue, la Banque du Canada ne semble pas prévoir donner un coup de frein à l'économie afin de stabiliser les prix.



Les journées de la culture

VOLET SCOLAIRE

Deux activités clés en main gratuites à mettre en place dès la rentrée, au primaire comme au secondaire !

Matériel pédagogique complet, disponible avant l'été.

!!!
une chans^on
à l'école

On chante et on danse ensemble, sur une composition québécoise originale !
30 septembre 2022

J'iiii LES MOTS !

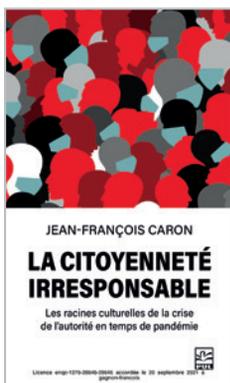
On joue avec les mots en créant des mêmes, en classe, à partir d'images patrimoniales choisies.

28 octobre 2022

LECTURES D'HIVER

Les températures plus froides vous donnent envie de vous encabaner? Voici quelques lectures intéressantes pour vous accompagner.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF



LA CITOYENNETÉ IRRESPONSABLE JEAN-FRANÇOIS CARON

Presses de l'Université Laval

En pleine crise, pourquoi des individus décident-ils de défier les directives de l'État et l'autorité politique? L'auteur de cet ouvrage cherche la réponse. Il aborde les facteurs culturels qui ont mené, pendant la pandémie, à l'exercice d'une citoyenneté irresponsable.



LE TÉLÉTRAVAIL | TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR CHARLES CAZA

Éditeur Wilson & Lafleur

Alors que plusieurs prévoient un retour imminent au travail en présentiel, d'autres espèrent demeurer en télétravail encore longtemps. Quels sont les droits et les obligations des personnes salariées qui travaillent de la maison? Que doit contenir une politique sur le télétravail? Sous forme de questions/réponses, cet ouvrage est un vrai guide complet.



LE POIDS DE LA COULEUR ROSE NATHALIE LAGACÉ

Éditeur Alice

Ce roman jeunesse aborde le concept de la féminité et du poids que la société fait peser sur elle. Il met en scène Rosalie, presque 12 ans, qui vit les différentes étapes de la transition entre l'enfance et le début de l'adolescence, et pour laquelle elle ne se sent pas tout à fait prête.

LE TRAVAIL AU FÉMININ

Les femmes ont parfois la chance de choisir le titre qui leur plaît.

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

C'est le cas de l'autrice ou de l'auteur. On pourrait croire que le terme *autrice* est le plus récent des deux; en fait, il existe depuis des siècles, mais avait été délaissé. Pourtant, tout comme *directrice*, *traductrice* ou *rédactrice*, il est parfaitement formé et tout à fait acceptable. Quant à *auteure*, il est apparu dans la foulée des recommandations de féminisation de l'Office québécois de la langue française (OQLF) dans les années 70, et il s'emploie aussi ailleurs dans la francophonie. Ainsi, comme certaines préfèrent

autrice puisqu'à l'oral il diffère d'*auteur* alors que d'autres, le trouvant étrange, préfèrent *auteure*, les deux termes cohabitent dans notre vocabulaire.

D'autres travailleuses ont aussi ce privilège : l'assureuse ou l'assureur, l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, la réviseuse ou la réviseur, la sculptrice ou la sculpteur, la superviseuse ou le superviseur.

Les hommes ne sont pas en reste. Ainsi, comme la profession de sagefemme

commence à attirer des candidats masculins, leur titre fait l'objet d'un débat. L'OQLF nous suggère *sagehomme*, sous le modèle d'*homme de ménage*; l'Académie française propose *maïeuticien*, mais ce terme est peu utilisé, étant considéré comme réducteur puisqu'il fait référence à « accoucheur », alors que les responsabilités de *sagefemme* sont beaucoup plus larges. Cela dit, quel titre le premier homme qui a obtenu son diplôme dans cette discipline en 2018 a-t-il choisi? Celui d'*homme sagefemme*.

100 000
bonnes raisons de vous gâter!

Félicitations à tous les gagnants du concours exclusif!

The advertisement features a blue background with white icons representing various professions and services. In the center, three people (a man in a maroon sweater, a woman in a red sweater, and a woman in a yellow jacket) are celebrating with confetti. A blue banner at the bottom of the image reads 'Félicitations à tous les gagnants du concours exclusif!'.

Afin de souligner la **100 000^e police** d'assurance auto ou habitation en vigueur dans le régime **Les protections RésAut CSQ**, un prix principal de 2000 \$ sera remis à **M^{me} Chantal Bégin**, membre du Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries et heureuse détentrice de cette police!

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

csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737

Tenir à jour sa désignation de bénéficiaire, c'est important!

**Avez-vous vérifié si votre désignation
de bénéficiaire en assurance vie était
conforme à votre volonté?**



Si votre situation personnelle a changé au fil des ans, votre montant de protection pourrait être versé à la mauvaise personne en cas de décès. Consultez votre dossier!

**Votre désignation peut être modifiée en tout temps par
l'entremise de votre Espace client.**

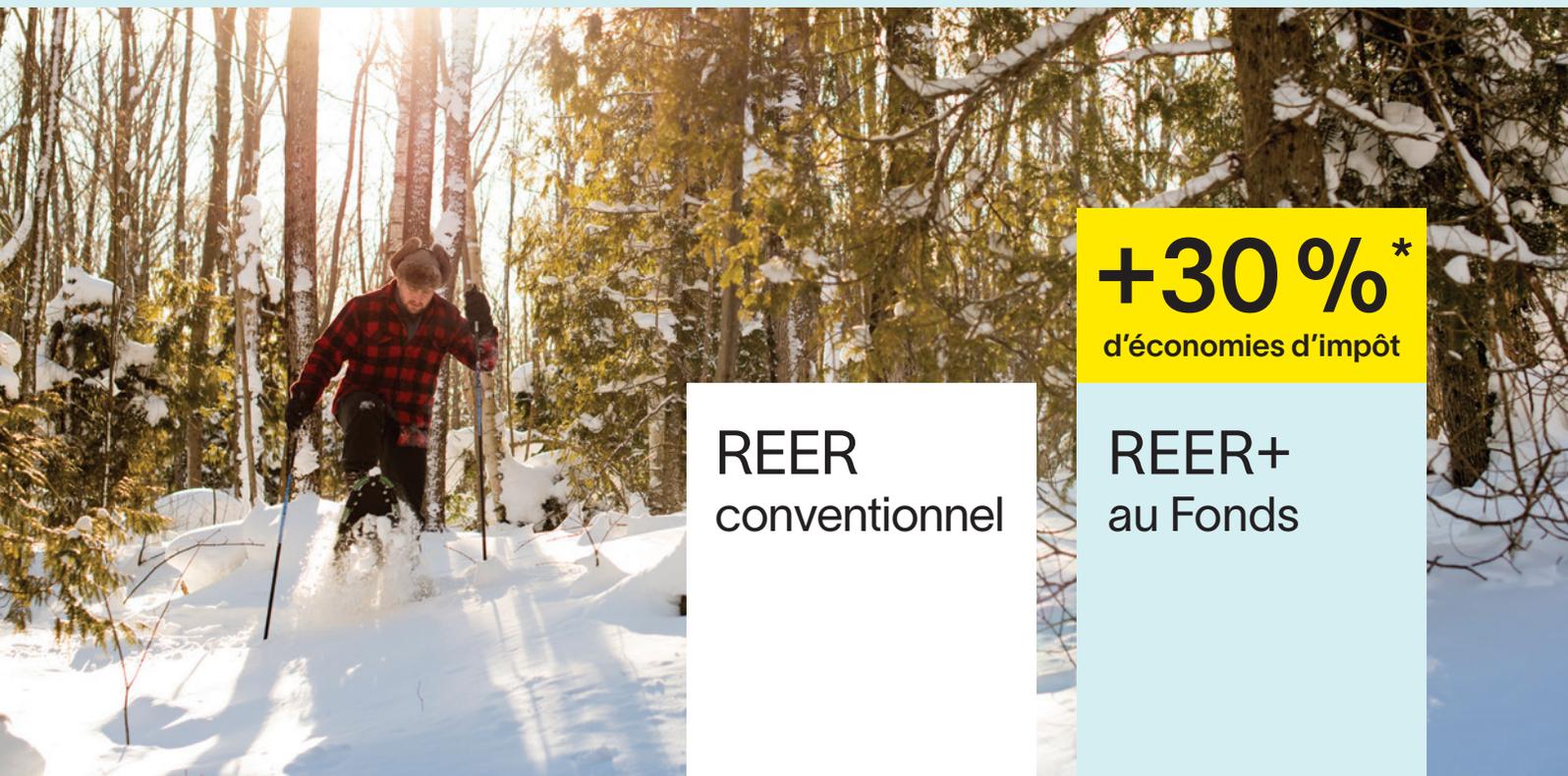


Connectez-vous
espace-client.ssq.ca

REER+

Cotiser au REER+ par retenue sur le salaire au Fonds de solidarité FTQ, c'est à la fois épargner pour l'avenir et profiter du présent.

Pour en savoir +
fondsftq.com/rss



REER
conventionnel

+30%*
d'économies d'impôt

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.