

CSQ

LE MAGAZINE

RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE **QUELLES SOLUTIONS?**

18 \$ pour vivre dignement
.....

Assurance-emploi : une loi sexiste?
.....

Pandémie : l'alarme retentit toujours
.....



Centrale des syndicats
du Québec

Printemps 2022

CONCOURS EXCLUSIF
AUX MEMBRES DE LA CSQ

Partez à l'aventure au Québec



Courez la chance
de gagner
l'une des quatre
cartes-cadeaux
de 1 000 \$
à La Forfaiterie

**La Personnelle, l'assureur de groupe auto et habitation
choisi par la CSQ, vous offre la chance de gagner une
superbe aventure au Québec!**

POUR PARTICIPER ET POUR PLUS DE DÉTAILS

- **Demandez une soumission d'assurance auto et habitation**
Offrez-vous la chance d'économiser sur vos assurances!
lapersonnelle.com/concoursq
1 888 476-8737
- **Déjà assuré? Bonne nouvelle, nous vous avons inscrit
au concours pour vous remercier de votre confiance!**

Tirages les 15 avril, 15 juin, 15 septembre et 15 décembre 2022.



Centrale des syndicats
du Québec

Partenaire de la CSQ



laPersonnelle

Assureur de groupe auto et habitation

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. La marque **La Personnelle**™ 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. Le concours est exclusif aux membres de la CSQ admissibles au régime d'assurance de dommages souscrits auprès de La Personnelle qui ont obtenu une soumission d'assurance auto, habitation ou entreprise ou qui détiennent déjà une police d'assurance, à partir du 1^{er} février 2022 jusqu'à la date précédant l'un des quatre tirages. Aucun achat requis. Pour chaque tirage, une carte-cadeau à La Forfaiterie de 1000 \$ CA sera remis à la personne gagnante. Les gagnants doivent répondre à une question d'habileté mathématique pour recevoir leur prix. Le concours est en vigueur au Québec et prend fin le 14 décembre 2022. Détails et règlement complet accessibles sur lapersonnelle.com/concoursq.

SOMMAIRE

EN COUVERTURE

Rareté de la main-d'œuvre: quelles solutions?

La pandémie semble avoir accentué le manque de travailleuses et de travailleurs dans certains secteurs, comme la santé et l'éducation. Comment cela s'explique-t-il et comment y faire face?

10 18 \$ pour vivre dignement

Dix-huit dollars de l'heure, c'est le salaire minimum qui permettrait à des centaines de milliers de personnes de sortir de la pauvreté. Qu'attend le gouvernement pour concrétiser ce scénario?

12 Une loi sexiste?

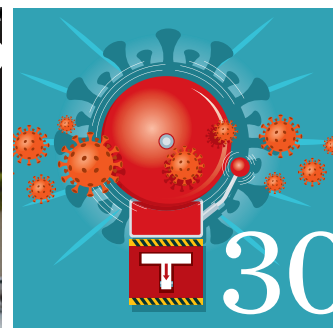
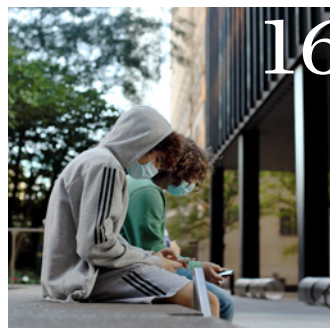
Les mères qui perdent leur emploi alors qu'elles ont bénéficié du Régime québécois d'assurance parentale voient leur accès à l'assurance-emploi possiblement compromis.

14 Politique bien unique

La politique familiale québécoise permet aujourd'hui aux gens de bénéficier de meilleures conditions pour fonder une famille. Mais 25 ans après sa mise en place, a-t-elle atteint ses objectifs?

16 Une réforme qui peut aller plus loin

L'élève qui estime que ses droits ont été brimés peut déposer une plainte au centre de services scolaire. Or le processus n'est pas toujours optimal. Un protecteur national de l'élève pourrait-il améliorer les choses?



4 Entre nous **13** Société

18 Réseau scolaire **20** Organisation du travail

24 Enseignement supérieur **28** Santé

33 En vrac **34** Le mot juste

CSQ Le Magazine Volume 42, numéro 3 Publication de la Centrale des syndicats du Québec, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, Tél. : 514 356-8888, Téléc. : 514 356-9999 Courriel : magazine@lacsq.org / Directrice des communications (intérim) Nicole Bastien / Rédactrice en chef Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon, Stéphanie Martel / Design graphique Bruno Paradis / Publicité Audrey Parenteau / Photographies François Beauregard, Sabrina Gagné, 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



Rejoignez-nous sur Facebook!
facebook.com/lacsq



L'AVENIR QUE NOUS VOULONS

S'exprimer sur des enjeux relatifs à la condition féminine et aux droits des femmes peut sembler délicat pour un homme. Mais on peut le faire, sans perdre de vue que l'important, c'est de savoir écouter. Et, parfois même, de prendre la parole en compte.

Je suis enseignant au primaire. J'ai donc toujours travaillé, puis milité syndicalement, dans des milieux à forte prédominance féminine. Comme dirigeant syndical, j'ai aussi pleinement conscience de représenter très majoritairement des femmes, lesquelles constituent près de 80 % du *membership* de la CSQ. Éducation, enseignement supérieur, petite enfance, santé, culture et milieu communautaire, les femmes sont au cœur de l'ADN de notre centrale.

Rassembleur, proactif et inclusif, je me sens interpellé par le thème de la Journée internationale des droits des femmes de cette année, « L'avenir est féministe ». Cet avenir dont il est question, c'est aussi le mien.

Est-ce que je veux faire partie d'un avenir qui soit féministe? Absolument!

Parce que c'est complètement cohérent avec les valeurs que le mouvement syndical défend et auxquelles j'adhère. Militier pour une société plus juste, plus équitable, plus progressiste, plus solidaire, plus verte, même, c'est aussi se projeter vers des lendemains féministes.

Et, bien entendu, cette vision du monde qui nous habite et que nous défendons, elle ne s'arrête pas aux portes de nos milieux de travail et de nos organisations syndicales. Nous l'envisageons dans toutes les sphères de nos vies : à la maison, au travail et dans le cadre de nos études, comme parents, travailleuses et

travailleurs, citoyennes et citoyens ainsi que dans nos relations personnelles. Elle fait partie de nous, tout simplement.

UNE MOITIÉ PLUS TOUCHÉE

Comment ignorer à quel point les deux dernières années ont touché inégalement les femmes? On le sait, la pandémie et les conséquences du contexte sanitaire se sont traduites par des pertes d'emplois – et, donc, de revenus – plus accentuées chez les femmes, une surexposition au risque de contamination, une surcharge de travail, des difficultés croissantes de conciliation famille-travail, notamment dans un contexte de télétravail. Et c'est sans compter la violence conjugale et la hausse dramatique des féminicides. Bref, les femmes ont subi de plein fouet la crise.

Au Québec, les trois quarts des employées de l'État sont des femmes, et environ le tiers des femmes qui travaillent occupent un emploi dans les services publics. La pandémie a aussi mis en lumière les failles de nos réseaux et révélé au grand jour à quel point ils sont fragilisés.

DES CHOIX DE SOCIÉTÉ FÉMINISTES

En ce sens, l'avenir du Québec, je le souhaite effectivement féministe. Je désire faire partie d'une société qui fait le choix social et économique d'investir dans des secteurs à prédominance féminine (éducation, santé, petite enfance).

Au moment d'écrire ces lignes, le gouvernement annonce de nouveaux allègements et fait poindre la fin du contexte d'urgence sanitaire. Bientôt, la relance économique reprendra sa place dans le vocabulaire quotidien, comme un mantra, en vue du dépôt du budget du Québec. Mais la relance ne doit pas passer uniquement par des investissements d'argent publics dans des secteurs économiques traditionnellement masculins, pas cette fois!

UNE ROUE QUI TOURNE : LA SURCHARGE AMÈNE PLUS DE SURCHARGE

La pénurie de main-d'œuvre sera évidemment un enjeu incontournable pour les prochains mois. Dans nos écoles, nos centres, nos hôpitaux, nos collèges, nos universités, nos centres de la petite enfance, partout, le manque de personnel affecte nos milieux. Le gouvernement mise sur des initiatives pour attirer et recruter des travailleuses et des travailleurs dans nos réseaux, mais il faudra, plus tôt que tard, se pencher sur ce qu'il faut faire pour retenir celles et ceux qui en font déjà partie. Il est temps de « prendre soin du monde qui prend soin du monde », pour le dire ainsi.

Comme organisations syndicales, nous recevons des membres un message clair : c'est à la surcharge, à la pénibilité et aux conditions de travail qu'il faut s'attaquer. Et nous avons la responsabilité de porter leur voix.

ENRAYER LA VIOLENCE : ÇA PASSE PAR LE COLLECTIF

Dans le contexte spécifique de la violence faite aux femmes, nous avons aussi un rôle à jouer pour nous assurer que les milieux de travail sont des alliés des victimes.

En ce sens, le projet de loi n° 59, qui modifie la Loi sur la santé et la sécurité du travail, amène de nouveaux leviers en imposant l'obligation, pour les employeurs, d'inclure la violence conjugale dans leurs plans de prévention. Le milieu de travail est parfois le seul endroit sécuritaire et synonyme d'un peu de liberté pour ces femmes. Sensibiliser, être vigilants, accueillir, agir et soutenir, il y a des pratiques à déployer et à implanter largement. C'est toute la société qui doit s'impliquer pour enrayer les problèmes de violence.

Je nous invite donc à faire en sorte que l'avenir soit fait de la somme de nos luttes collectives, de solidarité et d'équité. Un avenir féministe.



Éric Gingras | PRÉSIDENT DE LA CSQ

Persévérance scolaire

des élèves autochtones de 3^e secondaire

Remplis le formulaire :
bit.ly/34dOeNw

Date limite : 1^{er} mai 2022
boursesCSQ@lacsq.org

4 bourses de 750 \$ à gagner!

Tu mets tout en œuvre pour poursuivre tes études? Tu sais relever les défis pour te construire un avenir à la hauteur de tes attentes?

Inscris-toi pour avoir la chance de remporter l'une des 4 bourses de 750 \$ offertes par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).



RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE SOLUTIONS RECHERCHÉES

Loin d'avoir effacé la pénurie de main-d'œuvre, la pandémie semble avoir accentué le manque de travailleuses et de travailleurs dans certains secteurs, comme la santé et l'éducation. Comment cela s'explique-t-il et quelles sont les solutions? Tour d'horizon.

Anne-Marie Tremblay | COLLABORATION



Fin 2021, le Québec comptait 238 050 postes vacants pour 265 300 personnes au chômage. Un sommet historique. « Si le marché du travail a subi un choc énorme en avril 2020, il semble avoir déjà récupéré toutes ses pertes. Deux ans plus tard, les indicateurs sont au vert », explique la directrice adjointe de l'Institut du Québec, Emna Braham. À 4,6 % en décembre 2021, le taux de chômage avant la vague Omicron se situait même à un niveau plus bas qu'avant la pandémie, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec.

Résultat : des postes de plus en plus difficiles à pourvoir. La rareté de main-d'œuvre qui s'observait déjà avant la crise ne se résoudra pas de sitôt, note l'analyste. « Tout porte à croire que cela perdurera parce que cela s'explique principalement par le vieillissement de la population. Une dynamique qu'on voyait déjà avant la pandémie et qui existe encore. » Ainsi, il faudra attendre 2030 avant de retrouver l'équilibre entre le nombre des départs à la retraite et celui des personnes qui entrent sur le marché du travail, précise-t-elle. En attendant, le déficit se creuse chaque année.

LA SANTÉ AU PREMIER PLAN

Le vieillissement a des répercussions non seulement sur la population active, mais aussi sur la demande de services, notamment en santé. Ainsi, avec plus de 37 000 postes à pourvoir en 2021 selon l'Institut de la statistique du Québec, le secteur de la santé et des services sociaux figure parmi les domaines les plus touchés par le manque de main-d'œuvre, note Emna Braham. Le nombre de postes vacants a carrément explosé entre 2019 et 2021, avec une augmentation de 117 %, d'après Statistique Canada.

« La rareté de main-d'œuvre peut aussi s'expliquer par les conditions de travail difficiles, ce qui est encore plus vrai avec la pandémie », analyse pour sa part Diane-Gabrielle Tremblay, professeure spécialiste en gestion des ressources humaines à l'Université TÉLUQ. À titre d'exemple, plus de 4 000 infirmières auraient quitté le réseau public depuis le début de la crise sanitaire en 2020, soit 43 % de plus qu'en 2019, selon les données colligées par *La Presse*. D'ailleurs, le nombre d'emplois total dans le domaine de la santé et des services sociaux a légèrement diminué entre 2019 et 2021, alors que la demande a connu une forte hausse, observe Emna Braham.

PROFS SOUS PRESSION

Dans le domaine de l'éducation, le nombre de postes vacants a aussi augmenté, mais de manière moins prononcée, affirme Emna Braham. Ainsi, ce nombre atteignait 5 135 en 2021, selon Statistique Canada. Un chiffre qui ne dit pas tout, prévient-elle toutefois. « Dans certains secteurs, comme celui de l'enseignement, les employeurs ne peuvent avoir un poste non pourvu. Ils doivent trouver d'autres solutions, et ce besoin ne paraît pas dans les chiffres. »

Difficile donc de mesurer l'ampleur réelle de la pénurie alors que les écoles ont largement recours à la suppléance pour répondre à leurs besoins. En effet, si le nombre d'enseignantes et enseignants légalement qualifiés est resté assez stable entre 2013 et 2018,



Emna Braham

« Tout porte à croire que [la rareté de la main-d'œuvre] perdurera parce que cela s'explique principalement par le vieillissement de la population. Une dynamique qu'on voyait déjà avant la pandémie et qui existe encore. »

– Emna Braham, directrice adjointe de l'Institut du Québec



Geneviève Sirois

« On a déjà 30 000 personnes dans les réseaux qui ne demandent qu'à ce qu'on leur offre des outils et les moyens pour les aider à favoriser leur insertion professionnelle. »

– Geneviève Sirois, professeure en administration scolaire à l'Université TÉLUQ

le nombre de ceux qui ne l'étaient pas est passé de 15 000 à 30 000, détaille Geneviève Sirois, professeure en administration scolaire à l'Université TÉLUQ, qui mène actuellement une recherche portant sur la pénurie dans le domaine de l'enseignement et ses solutions.

La pandémie n'a pas non plus épargné le domaine de l'éducation, alourdissant la tâche des enseignantes et enseignants et précipitant plusieurs d'entre eux à la retraite, selon Geneviève Sirois.

« La difficulté, c'est que ni le ministère ni les centres de services scolaires ne sont capables de chiffrer avec précision la pénurie, les besoins en main-d'œuvre pour les prochaines années ou les départs à la retraite. Mais c'est quelque chose dont nous entendons beaucoup parler. Plusieurs personnes ont décidé de devancer leur départ à la retraite à cause des conditions actuelles. »

De plus, la pénurie est amplifiée par les absences liées à la COVID-19 et vient alourdir les conditions de travail, note-t-elle.

« Actuellement, dans plusieurs centres de services scolaires, on ne peut plus demander une semaine de quatre jours ni une demi-année sabbatique. Il n'y a quasiment plus de centres de services scolaires qui offrent cela. Même avoir une journée de formation devient difficile quand il n'y a personne pour te remplacer. » À l'instar des infirmières, certaines et certains se voient même imposer de la suppléance obligatoire.

OPÉRATION SÉDUCTION

De son côté, Québec estime qu'il manquerait 4 300 infirmières dans le réseau de la santé actuellement. Le ministère de

l'Éducation espère quant à lui embaucher 8 000 personnes (personnel enseignant, spécialistes en éducation spécialisée et éducatrices en services de garde) dans le réseau scolaire d'ici 5 ans. Pour y arriver, le gouvernement a lancé différentes mesures, dont une opération main-d'œuvre, assortie d'un budget totalisant 3,9 milliards de dollars.

L'objectif est d'attirer, de former et de requalifier 170 000 travailleuses et travailleurs dans certains secteurs ciblés, dont 60 000 dans les domaines de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des services de garde éducatifs à l'enfance. Recrutement à l'international, formation accélérée ou en ligne et recours à des personnes retraitées font partie des solutions préconisées par l'État. Un programme de bourses pour les étudiantes et étudiants inscrits au collégial et à l'universitaire dans des programmes ciblés, notamment en éducation, en petite enfance et en santé, s'ajoute aussi.

Pour Geneviève Sirois, la solution passe, entre autres, par le développement de programmes de formation adaptés visant à qualifier tous les enseignants et enseignantes qui ne le sont pas à l'heure actuelle. « On a déjà 30 000 personnes dans les réseaux qui ne demandent qu'à ce qu'on leur offre des outils et les moyens pour les aider à favoriser leur insertion professionnelle », indique-t-elle. Elle suggère aussi de miser sur la valorisation de la profession, ce qui passe nécessairement par une amélioration des conditions de travail.

MISER SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÂGÉS

Par ailleurs, les employeurs auraient aussi tout intérêt à favoriser le travail des personnes plus âgées, alors que le Québec accuse un retard à ce chapitre, estime Diane-Gabrielle

Tremblay. En effet, seuls 36 % des 60 à 69 ans travaillent au Québec, une proportion qui grimpe à 43 % en Ontario et à 63 % en Islande, selon les données d'une étude publiée par le Centre sur la productivité et la prospérité (CPP) de HEC Montréal en 2019.

Pour cela, il faut, entre autres, repenser les horaires, estime la spécialiste. « Plusieurs retraités seraient restés en emploi plus longtemps si on leur avait offert un horaire qui convenait mieux à leurs besoins. Mais il n'y a pas beaucoup de flexibilité et de prise en compte de leurs besoins, actuellement. » Un exercice qui peut s'avérer compliqué dans certains domaines, entre autres dans les hôpitaux. « Mais c'est déjà complexe de gérer des horaires s'étalant 24 heures sur 24, sur 7 jours », ajoute-t-elle. Certains milieux testent d'ailleurs différents outils, notamment informatiques, pour personnaliser leurs horaires de travail en fonction de leurs effectifs.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

S'il faut agir sur le recrutement, il est aussi important d'intervenir sur la rétention des travailleuses et des travailleurs, estime pour sa part Geneviève Sirois. « On ne sait pas exactement quels sont les chiffres, mais certaines données suggèrent que jusqu'à 50 % des personnes diplômées [en enseignement] quittent la profession après 5 ans. » Des mesures comme du mentorat ou l'implantation d'un programme d'insertion professionnelle pourraient aider à réduire ces départs hâtifs. De même, il faudrait revoir l'attribution des postes. Elle rappelle que 48 % des enseignantes et enseignants sont à statut précaire.

Il faut aussi repenser l'organisation du travail, croit pour sa part Diane-Gabrielle Tremblay. Pour la chercheuse, qui a d'ailleurs étudié l'attraction et la rétention du personnel infirmier, les difficultés à concilier travail-famille, le manque d'autonomie et le *lean management*¹ figurent parmi les principales raisons qui incitent ces personnes à quitter la profession.

En effet, les hôpitaux ont misé sur des méthodes de travail japonaises, où tout est minuté, ce qui est critiqué par les infirmières, indique-t-elle. « Mais on a oublié une partie importante du *lean management*, qui consiste à mettre les travailleuses et les travailleurs ensemble à la recherche de solutions. C'est grâce à cela d'ailleurs que les Japonais ont autant innové. »

Dans la même veine, pourquoi ne pas s'inspirer de l'approche suédoise, qui favorise la collaboration, le travail d'équipe, le développement des compétences et la polyvalence pour mieux répartir la tâche? « Dans d'autres provinces, il y a des aides-enseignants qui s'occupent des autres tâches, comme la surveillance. Cela permet d'avoir le temps de préparer ses cours ou de corriger », fait valoir Geneviève Sirois.

Bref, il n'y a pas de solution unique pour réduire la pénurie de main-d'œuvre. Il faut plutôt mettre en place une série d'actions qui permettront non seulement d'attirer des talents, mais aussi de les conserver, en misant sur l'autonomie et la reconnaissance, estime Diane-Gabrielle Tremblay. Une réflexion à mener de concert avec les travailleuses et les travailleurs.



Diane-Gabrielle Tremblay

« La rareté de main-d'œuvre peut aussi s'expliquer par les conditions de travail difficiles, ce qui est encore plus vrai avec la pandémie. »

– Diane-Gabrielle Tremblay, professeure spécialiste en gestion des ressources humaines à l'Université TÉLUQ

¹ Le *lean management* est une méthode de gestion et d'organisation du travail qui vise à améliorer les performances d'une entreprise, et la qualité et la rentabilité de sa production. Ce type de gestion, notamment en santé et services sociaux ainsi qu'en éducation, est fortement décrié par la CSQ.



Photo iStock

18 \$ POUR VIVRE DIGNEMENT

Dix-huit dollars de l'heure, c'est le salaire minimum qui permettrait à des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs de sortir de la pauvreté. Qu'attend le gouvernement pour concrétiser ce scénario?

Félix Cauchy-Charest | CONSEILLER CSQ

Pour sortir de la pauvreté, ça prend un travail à temps plein qui offre un salaire suffisant pour répondre à ses besoins de base et économiser.

Selon la Coalition Minimum 18 \$, dont font partie les principales organisations syndicales, incluant la CSQ, et plusieurs organismes de défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués, la hausse du salaire minimum à 14,25 \$ au 1^{er} mai 2022, annoncée par le gouvernement, est bien en deçà des attentes. Pour en discuter, CSQ Le Magazine a rencontré le conseiller à la recherche de la CSQ, Pierre-Antoine Harvey.

CSQ LE MAGAZINE : COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS À DÉTERMINER QU'IL FALLAIT AUGMENTER LE SALAIRE MINIMUM À 18 \$ POUR SORTIR DE LA PAUVRETÉ?

Pierre-Antoine Harvey : Le fondement de la campagne menée par la Coalition Minimum 18 \$ et des réflexions autour du salaire minimum repose sur le principe suivant : une personne seule, qui travaille à temps plein [35 heures par semaine] au salaire minimum devrait pouvoir se sortir de la pauvreté. Elle devrait pouvoir couvrir un peu plus que ses besoins de base. C'est ce qui amène notre revendication à 18 \$ pour 2022.

LE SALAIRE MINIMUM, COMBIEN ÇA TOUCHE DE PERSONNES AU QUÉBEC?

Près de 300 000 personnes travaillent au salaire minimum [13,50 \$ actuellement, puis 14,25 \$ à partir du 1^{er} mai 2022] au Québec. Cependant, beaucoup plus de gens sont touchés par notre revendication, car environ 500 000 travailleuses et travailleurs de plus gagnent entre le salaire minimum et 18 \$ de l'heure. L'augmentation du salaire minimum à 18 \$ aurait donc

des répercussions sur un grand nombre de travailleuses et de travailleurs.

Cette mesure pourrait aussi avoir un effet à la hausse sur les salaires autour du 18 \$. Par exemple, les gens qui gagnent 19 \$ pourraient vouloir s'éloigner du salaire minimum et se tourner vers leur employeur pour demander davantage. Notre revendication toucherait facilement plus d'un million de salariées et salariés, ce qui aurait un effet important sur la réduction de la pauvreté.

AUGMENTER LE SALAIRE MINIMUM À 18 \$ FERAIT-IL AUGMENTER LES PRIX À LA CONSOMMATION?

Des études démontrent que l'augmentation du salaire minimum a un effet sur la hausse des prix, mais celle-ci n'est vraiment pas significative. Si on augmente le salaire de 30 %, l'effet sur l'inflation sera de 1 à 2 % sur l'économie en général. La hausse n'étant pas proportionnelle, il n'y aurait pas d'effacement de l'augmentation de salaire par l'inflation.

ET QU'EN EST-IL DES PERTES D'EMPLOI LIÉES?

Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, parler de perte d'emploi causée par la hausse du salaire minimum est un mythe à défaire. Il a été démontré qu'il n'y a pas de lien direct entre les deux. Au contraire, dans un contexte où il manque de monde dans les secteurs à bas salaires, les employeurs doivent encourager les travailleuses et travailleurs à accepter les emplois... et l'augmentation du salaire minimum est un bon argument.

POURQUOI ALORS IMPOSER UN SALAIRE MINIMUM ET NE PAS LAISSER LE MARCHÉ FAIRE LE TRAVAIL À LA PLACE?

Les employeurs ont tellement besoin de main-d'œuvre actuellement, surtout dans les secteurs à bas salaires, que le contexte pourrait en lui-même favoriser la hausse des salaires. Les travailleuses et les travailleurs possèdent présentement un certain rapport de force sur le marché du travail, ce qu'ils

n'ont pas habituellement quand vient le temps de négocier leur salaire. Cependant, historiquement, leur capacité à négocier est faible, voire inexistante; c'est pour cela que le gouvernement devait intervenir et assurer un minimum à toutes et à tous.



POUR CONCLURE, POURQUOI LA PARTICIPATION DE LA CSQ À LA COALITION MINIMUM 18 \$ EST-ELLE IMPORTANTE?

La Coalition Minimum 18 \$ regroupe des organisations qui représentent des travailleuses et travailleurs ou des personnes en situation de pauvreté. C'est un effort de solidarité à laquelle prend part la Centrale. Cette action dépasse la défense de nos membres, ça touche l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de la société. La solidarité entre les groupes, ça peut faire toute la différence.

ASSURANCE-EMPLOI

UNE LOI SEXISTE?

Les mères qui perdent leur emploi alors qu'elles ont bénéficié du Régime québécois d'assurance parentale voient leur accès à l'assurance-emploi possiblement compromis. Mais peut-être plus pour longtemps.

Julie Pinel | CONSEILLÈRE CSQ

Des travailleuses dont le poste est aboli avant, pendant ou à la suite d'un congé de maternité et parental se voient parfois refuser l'accès à l'assurance-emploi, faute d'avoir accumulé un nombre d'heures de travail suffisant durant la période de référence.

Défendues par le Mouvement Action-Chômage (MAC) de Montréal, six travailleuses ayant vécu une telle situation ont toutefois réussi à démontrer, devant le Tribunal de la sécurité sociale du Canada, que certaines dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi vont à l'encontre du droit à l'égalité protégée par la Charte canadienne des droits et libertés.

Ces dispositions de la Loi « ont pour effet de discriminer [les femmes] en raison de leur sexe et de leur grossesse », a reconnu la juge Manon Sauvé dans son jugement.

UNE BRÈCHE À COLMATER

« Il existe une brèche dans notre filet social, affirme la première vice-présidente de la CSQ, Line Camerlain. Un partage inéquitable des tâches liées au soin des enfants est toujours constaté aujourd'hui. Ce sont les femmes qui, en moyenne, utilisent de manière plus importante les congés parentaux. »

Actuellement, les heures d'emploi assurables utilisées pour établir l'accessibilité au Régime québécois d'assurance parentale ne peuvent être utilisées à nouveau pour une demande d'assurance-emploi. Ainsi, le fait qu'elles soient mères fait en sorte que les femmes peuvent se retrouver exclues du régime d'assurance-emploi si l'abolition de leur poste se fait dans une période rapprochée de leur congé de maternité ou parental.

« La reconnaissance d'une discrimination par le Tribunal de la sécurité sociale est un gain important pour l'atteinte d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes », se réjouit Line Camerlain.

ET MAINTENANT?

Selon la juge Manon Sauvé, « la réparation appropriée est de déclarer que les dispositions [de la loi] violent le droit à l'égalité

des femmes qui ont eu un enfant en les excluant du régime d'assurance-emploi lorsqu'elles perdent leur emploi. » Elle conclut qu'il appartient au gouvernement fédéral de mettre en place des mesures visant à corriger la situation.

Or, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a reçu ordre du gouvernement fédéral de contester la décision du Tribunal de la sécurité sociale. Dans une lettre du MAC de Montréal, cosignée par 12 autres organisations, incluant la CSQ, l'avocate Kim Bouchard rappelle que le premier ministre Justin Trudeau, dans sa lettre de mandat, chargeait la ministre responsable de l'assurance-emploi, Carla Qualtrough de « s'attaquer aux inégalités et aux disparités systémiques profondes qui demeurent présentes dans notre tissu social ». La ministre reconnaissait d'ailleurs que le régime actuel crée des iniquités pour les nouvelles mères. Voilà un dossier qui reste à suivre.



Photo iStock

VIOLENCE EN LIGNE : COMMENT L'ARRÊTER?

Les réseaux sociaux sont de formidables outils pour s'informer et recevoir des commentaires. Cependant, l'abondance de propos irrespectueux, empreints de colère, de méchanceté et de violence qui y sont facilement tenus constitue souvent un frein au militantisme, en particulier celui des femmes.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF



Photo iStock

En 2017, l'auteure, chroniqueuse et féministe assumée Judith Lussier a mis un terme à sa chronique d'opinion dans le *Journal Métro*. Les commentaires haineux qu'elle recevait sans cesse étaient devenus pour elle une source d'épuisement. En entrevue à Radio-Canada, elle racontait à l'époque qu'elle avait fini par croire que la violence dont elle était la cible faisait partie de son travail.

UN PHÉNOMÈNE EN CROISSANCE

La quantité, la rapidité et la sévérité des commentaires en ligne à l'égard des femmes augmentent sans cesse, faisait remarquer Véronique Pronovost, doctorante en sociologie et membre du Chantier sur l'antiféminisme du Réseau québécois en études féministes, lors d'une conférence tenue en novembre 2021.

Les médias sociaux sont souvent utilisés comme un outil de harcèlement. La violence et les menaces envers les femmes qui prennent position publiquement sur différents enjeux y sont devenues monnaie courante.

DES RÉPERCUSSIONS MAJEURES

La violence en ligne peut rapidement mener au désengagement. Les femmes deviennent plus hésitantes à prendre la parole par peur des conséquences sur leur vie personnelle et leur vie professionnelle, soulignait Véronique Pronovost. Elles s'autocensurent ou vont jusqu'à faire ce qu'on appelle un « burnout militant ».

La cyberviolence et le cyberharcèlement laissent aussi des séquelles, comme l'anxiété et la perte d'estime de soi.

METTRE FIN À LA PROBLÉMATIQUE

Il n'est pas normal de se faire insulter, ou de recevoir des menaces de mort ou de viol, peu importe qu'on soit une femme, une militante, une féministe, une élue, une personnalité publique ou tout cela à la fois.

Dénoncer, porter plainte quand c'est possible, utiliser les outils numériques disponibles et sécuriser ses comptes de médias sociaux, voilà quelques moyens individuels qui peuvent être mis en place pour réduire les dérapages en ligne, d'après Nellie Brière, consultante en médias numériques et réseaux sociaux.

Lors de la conférence à laquelle elle a aussi participé, elle mentionnait que la responsabilité de mettre fin à la violence en ligne incombe aussi aux organisations et aux entreprises. Elles doivent mettre en place des politiques claires pour encadrer les commentaires sur leur plateforme, et offrir de la formation et du soutien à leurs employées et employés qui doivent, par exemple, gérer les médias sociaux.

Selon Nellie Brière, il est important que « les Judith Lussier de ce monde ne croient plus que [la cyberviolence] fait partie de leur travail ». C'est un devoir de société que d'agir pour y mettre fin.



Photo iStock

POLITIQUE BIEN UNIQUE

La politique familiale québécoise permet aujourd'hui aux Québécoises et aux Québécois de bénéficier de meilleures conditions pour fonder une famille. Mais 25 ans après sa mise en place, a-t-elle atteint ses objectifs?

Véronique Brouillette | CONSEILLÈRE CSQ

Si les travailleuses et les travailleurs peuvent profiter d'un régime d'assurance parentale leur offrant un revenu pendant leurs congés de maternité et parentaux, s'ils ont accès à des services éducatifs à la petite enfance à cout raisonnable et si les familles à faible revenu peuvent obtenir une allocation, c'est grâce à la politique familiale.

Inspirée en partie du rapport du groupe de travail sur les jeunes *Un Québec fou de ses enfants*, cette politique plaçait le bien-être et le développement des tout-petits au cœur des priorités de l'État en visant trois objectifs : faciliter la conciliation entre les responsabilités parentales et professionnelles, offrir une meilleure égalité des chances pour les enfants et favoriser une plus grande équité entre les familles.

Avant-gardiste pour l'époque et unique en Amérique du Nord, la politique familiale québécoise a été maintes fois citée en exemple au cours des 25 dernières années.

Aujourd'hui, qu'en est-il de la vision de la petite enfance et de la famille au Québec? En un quart de siècle, le contexte politique

a changé. Tous les gouvernements qui se sont succédé ont ajouté des mesures et des réformes, détournant ainsi le modèle pensé au départ.

La porte au développement des garderies s'est ouverte, si bien que leur nombre a explosé de 867 % entre 2009 et 2018. En comparaison, les CPE et les milieux familiaux régis et subventionnés ont connu une croissance de seulement 9 et 4 % respectivement. À ce portrait s'ajoute un essoufflement du personnel des services éducatifs à la petite enfance, longtemps sous-payé et travaillant dans des conditions difficiles, si bien qu'on a du mal à attirer la relève et à retenir les personnes déjà en place.

UNE MEILLEURE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La mise en place de la politique familiale a eu des effets positifs sur la conciliation entre les responsabilités parentales et professionnelles des travailleuses et des travailleurs. Alors que seulement 16 % des enfants fréquentaient un service de garde éducatif en 1998, cette proportion est passée à 80 % en 2018. Le développement du réseau éducatif à la petite enfance a favorisé l'accès des femmes au marché du travail. Leur taux d'emploi a d'ailleurs bondi, ce qui a eu des répercussions positives sur l'économie québécoise.

Malgré ces avancées, 51 000 parents sont toujours en attente d'une place pour leur enfant dans un service éducatif à la petite enfance. L'accès à des places à tarif réduit ou pour les enfants dont les parents ont un horaire atypique est difficile. Le contexte de pénurie de main-d'œuvre dans le réseau et la pandémie ne viennent pas faciliter les choses.

UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DES CHANCES

Consacrer l'importance du développement des enfants en considérant les services comme étant « éducatifs » et pas seulement « de garde » constitue une grande réussite de la politique familiale.

De nombreuses enquêtes ont d'ailleurs montré que la fréquentation d'un service éducatif de qualité contribue à la réussite éducative des enfants. C'est aussi un facteur de protection pour les tout-petits issus de familles vulnérables.

51 000

PARENTS

SONT ACTUELLEMENT EN ATTENTE D'UNE PLACE POUR LEUR ENFANT DANS UN SERVICE ÉDUCATIF À LA PETITE ENFANCE.

ET L'ÉQUITÉ ENTRE LES FAMILLES?

C'est l'objectif de la politique familiale qui a le moins bien réussi, notamment en raison du développement effréné des garderies privées, qui a créé un système à deux vitesses en proposant des tarifs différents. En 2015, le gouvernement a mis fin unilatéralement au principe d'universalité en décrétant une modulation des frais de garde en fonction du revenu. Bien que cette mesure n'ait pas été en place très longtemps, elle a tout de même créé une iniquité pour les familles. Plusieurs parents n'ont toujours pas accès à une place à tarif réduit.

Par ailleurs, contrairement au milieu scolaire, où l'indice de défavorisation global est utilisé pour offrir des subventions aux écoles, les CPE n'obtiennent une subvention que si les parents bénéficient de l'aide sociale. Les milieux familiaux, quant à eux, n'ont pas accès à cette subvention. Les enfants de parents qui travaillent au salaire minimum ne sont pas considérés dans le calcul de la subvention. De plus, les enfants de personnes réfugiées n'ont pas accès à des places subventionnées.

REVENIR À LA BASE

La politique familiale a eu des effets positifs indéniables sur les enfants, les parents, les femmes et l'économie. Au fil des ans, toutefois, certaines décisions politiques ont eu des répercussions, pas toujours heureuses, sur les objectifs de départ.

Aujourd'hui, plutôt que d'offrir aux familles un modèle universel de qualité, entièrement subventionné par l'État, le gouvernement propose un modèle hybride où le privé est bien présent.

Le contexte politique et économique évolue, mais il faut conserver l'esprit de la politique familiale en mettant le développement des enfants et l'égalité des chances au cœur des priorités de l'État.

PROTECTEUR NATIONAL DE L'ÉLÈVE

UNE RÉFORME QUI PEUT ALLER PLUS LOIN



L'élève qui estime que ses droits ont été brimés peut, tout comme ses parents, déposer une plainte au centre de services scolaire. Or, le processus diffère d'un endroit à l'autre et n'est pas toujours optimal. Un protecteur national de l'élève pourrait-il améliorer les choses?

Nathalie Chabot | CONSEILLÈRE CSQ
Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

Alors qu'il était en quatrième année du primaire, Samuel a passé plus d'un mois assis à un pupitre devant le bureau de la directrice de son école. Isolé de ses camarades en raison de ses problèmes de comportement, il n'était autorisé ni à retourner en classe ni à jouer dans la cour extérieure pendant les récréations.

Pendant tout ce temps, Samuel n'a reçu aucun enseignement ni vu aucun ami. Malgré les demandes répétées de sa maman, Marie-Claude¹, à la direction de l'école pour qu'une solution soit trouvée et que son fils réintègre sa classe, rien n'a été fait. De l'aveu même de la directrice de l'école, les ressources manquaient pour pouvoir bien accompagner Samuel et soutenir l'enseignante, et ainsi favoriser un retour en classe harmonieux pour le jeune garçon.

Après s'être adressée à la direction de l'école, Marie-Claude aurait pu déposer une plainte. Devant la complexité de la procédure, les délais de règlement qu'elle anticipait très long et la crainte que le processus ne soit pas neutre, elle y a toutefois renoncé.

UNE RÉFORME À VENIR

Chaque centre de services scolaire (incluant les commissions scolaires) et chaque établissement d'enseignement privé possèdent une procédure permettant aux élèves et aux parents de déposer des plaintes. Afin d'accélérer le traitement de celles-ci, d'uniformiser et de rehausser l'indépendance des processus, le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, a récemment déposé le projet de loi n° 9 (PL9).

Celui-ci apporte des changements au mécanisme de protection des élèves, du côté des établissements tant publics que privés, en proposant notamment de nommer un protecteur national de l'élève et des protecteurs régionaux.

« Même si notre accueil du projet de loi est plutôt favorable, il soulève plusieurs points qui doivent être améliorés », affirme le président de la Centrale, Éric Gingras. Les fédérations du réseau scolaire affiliées à la CSQ souhaitent notamment :

• Plus d'indépendance

Pour une meilleure impartialité, le protecteur national devrait être nommé par l'Assemblée nationale, plutôt que par le gouvernement, comme il est présentement proposé dans le projet de loi. La nomination des protecteurs régionaux devrait, quant à elle, être faite par le gouvernement, plutôt que par le ministre.

• De la compétence

La compétence et la connaissance du milieu de l'éducation des protecteurs de l'élève est un autre aspect important, selon le

président de la Centrale. Il en va de leur capacité à bien comprendre les plaintes qui sont déposées et à en faire une analyse étoffée et juste, ce qui est à l'avantage des plaignants, comme des personnes visées par une plainte.

• Le dialogue comme première solution

Même s'il est nécessaire d'établir des mécanismes de protection des élèves et des services auxquels ils ont droit, il convient, avant d'y recourir, de toujours laisser place au dialogue et à la collaboration entre les élèves, les parents et le personnel, d'après Éric Gingras.

« Il est particulièrement important de pouvoir faire la distinction entre une insatisfaction et une plainte, ajoute-t-il. La personne insatisfaite doit pouvoir s'adresser à la personne concernée pour lui en faire part et tenter de trouver une solution, sans que cela soit automatiquement considéré comme une plainte. »

Or, le projet de loi dans sa version actuelle risque de semer la confusion dans les milieux puisqu'il ne permet pas de distinguer clairement ce qui est de l'ordre d'une discussion informelle à propos d'une insatisfaction d'une plainte en bonne et due forme.

• Une meilleure définition de la notion de service

Le projet de loi soulève un enjeu important : les élèves ou leurs parents peuvent déposer une plainte lorsqu'ils sont insatisfaits d'un service, mais la notion de service est très large. Il est essentiel de mieux circonscrire ce qui peut faire l'objet d'une plainte ou non.

• La prévention du dédoublement des recours

Mieux cerner l'objet des plaintes permettrait aussi d'éviter de dédoubler les recours. Une première évaluation des plaintes devrait être faite pour voir si d'autres recours seraient plus appropriés ou sont déjà en cours. Lorsque c'est le cas, le traitement de la plainte devrait être interrompu. Or, le projet de loi prévoit que l'examen de la plainte se poursuit.

Enfin, les membres du personnel devraient eux aussi pouvoir s'adresser au protecteur de l'élève pour faire part de situations inacceptables où les droits des élèves ne peuvent être respectés. « Cela pourrait contribuer à la formulation de recommandations à portée collective qui permettent de suggérer des améliorations dont tous les élèves peuvent bénéficier », conclut Éric Gingras.

¹ Marie-Claude a tenu à conserver l'anonymat.



UN TRAVAIL À POURSUIVRE

Bien que le gouvernement ait demandé de négocier en dépit de la pandémie, qu'il ait pris tout son temps pour le faire et qu'il ait cherché à régler au rabais en divisant les troupes, les profs ne sont pas tombés dans le piège. Et « c'est tout à leur honneur », affirme la présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), Josée Scalabrini.

Sylvie Lemieux | CONSEILLÈRE FSE-CSQ

Les enseignantes et enseignants ont signé à l'automne dernier une nouvelle entente nationale pour l'ensemble de leurs conditions de travail. « Ils ont été audacieux et déterminés à améliorer significativement leur quotidien », dit Josée Scalabrini.

DES GAINS IMPORTANTS

La dernière négociation a permis certaines avancées, d'abord avec un rattrapage salarial sectoriel du côté de la FSE-CSQ, différentes selon les échelons. Alors que certains réglaient avec une clause de parité (clause remorque), les négociations se sont poursuivies du côté de la FSE-CSQ. Ainsi, à la table centrale, la CSQ a pu aller chercher une augmentation supplémentaire pour

ses membres, dont tous les enseignants et enseignantes du Québec bénéficieront. Pour les profs, les augmentations négociées sont donc passées de 5 à 6 %, portant ainsi le salaire maximum des enseignantes et enseignants, qui était de 91 132 \$, à 92 027 \$, soit un gain direct de 895 \$, compensant de loin le montant forfaitaire abandonné en échange.

« L'augmentation vient majorer les échelles salariales pour l'avenir, précise la présidente. Ainsi, dans 10 ans, si l'on calculait par exemple des augmentations de 2 % par année, l'effet de ce 1 % supplémentaire obtenu en centrale entrainerait un gain de près de 10 000 \$ dans les poches des membres qui sont déjà à l'échelon maximal aujourd'hui. »

POURSUIVRE LE TRAVAIL

Malgré les gains intéressants, les salaires des enseignantes et enseignants demeurent tout de même en deçà de la moyenne canadienne. « Cette augmentation constitue un bond notable, alors le gouvernement nous le rappellera sûrement lors de la prochaine négociation lorsque nous formulerons nos demandes pour que les salaires de nos profs rejoignent ceux de leurs collègues canadiens. Cet écart doit pourtant être comblé », précise Josée Scalabrini.

Cette entente représente un pas en avant pour l'éducation, mais la présidente rappelle que sa durée n'est que de trois ans. « Nous retournerons bien vite à la table à dessin pour poursuivre notre travail, notamment afin d'apporter des améliorations à la tâche devenue trop lourde et trop complexe avec le temps. Comme cette problématique urgente pèse lourd sur les enseignants et que ses effets se font également sentir chez les élèves, non seulement le gouvernement devra entendre les profs, mais il devra agir sur les vraies causes du problème, comme les conditions de travail et la valorisation de la profession », fait-elle savoir.

SSQ Assurance et la CSQ

Fiers partenaires depuis plus de 30 ans!

Au fil des ans, SSQ Assurance a accompagné la CSQ dans l'évolution de son régime d'assurance collective, afin que celui-ci réponde constamment aux besoins de ses membres. C'est d'ailleurs ainsi que l'équipe de la sécurité sociale de la CSQ a conçu le régime d'assurance collective Alter ego, qui a souligné son premier anniversaire en début d'année.

1. UNE SOUPLESSE INÉGALÉE

Conçu et réfléchi pour répondre à vos besoins et à votre réalité, Alter ego offre une flexibilité unique. Il vous permet de sélectionner les protections qui vous conviennent.

2. UN CHOIX ENTRE 4 RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES FACULTATIFS

Vous profitez d'un régime de base obligatoire avantageux et choisissez parmi 4 régimes complémentaires facultatifs, lesquels peuvent se déployer en 16 scénarios de protections possibles.

3. UNE ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE QUI PROTÈGE VRAIMENT

Le régime comporte un avantage incomparable : en cas d'invalidité de longue durée, vous bénéficiez d'une protection jusqu'à 65 ans si vous êtes dans l'incapacité d'accomplir les tâches habituelles liées à votre emploi.

4. UNE ASSURANCE DENTAIRE OPTIONNELLE

Cette garantie est désormais accessible à tous les membres sur la base d'un choix individuel. Vous ne l'ajoutez qu'au besoin!

5. UNE ASSURANCE VIE (TRÈS) ABORDABLE

Le régime facultatif d'assurance vie est offert à très faible coût pour vous et vos personnes à charge. Le coût de la prime est déterminé par l'âge et le montant de protection que vous choisissez.



L'Espace client est l'outil incontournable pour gérer votre dossier d'assurance collective. Vous pouvez, entre autres :

- Réclamer en ligne et recevoir votre remboursement en 48 heures (pour la majorité des soins);
- Avoir vos documents d'assurance à portée de main (relevés, preuves, carte);
- Consulter vos réclamations.

Activez votre Espace client dès maintenant : espace-client.ssq.ca.





Sophie Legroulx et Julie Charette

DÉFIS D'ÉQUIPE

Depuis le début de la crise sanitaire, communiquer efficacement est un grand défi. L'information change rapidement, il faut donc réagir promptement. Trois membres de l'équipe des communications du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) nous racontent leur quotidien depuis deux ans.

Sylvie Lemieux | COLLABORATION

Face à l'urgence et à l'ampleur de la situation, accentuer la communication est devenu la priorité de l'équipe des communications et de participation citoyenne, qui compte une vingtaine de personnes. « Il nous a fallu maximiser nos différents canaux de communication. Nous avons envoyé beaucoup plus d'infolettres et de communiqués aux médias qu'à l'habitude et multiplié les publications sur les différentes plateformes de réseaux sociaux, Twitter, Facebook et autres, afin de nous assurer de transmettre l'information à nos différents publics », affirme Quentin Parisis.

Au fil des différentes vagues et des annonces, le besoin d'information était grand tant pour les familles, les directions et le personnel des écoles que pour les employées et employés mêmes de la CSSDM, qui se questionnaient sur la marche à suivre. « Malgré la rapidité des changements, il nous faut livrer une information juste. Nous travaillons donc de près avec la Santé publique et les intervenants des différents

ministères et organismes gouvernementaux pour recueillir la bonne information à transmettre », relate Julie Charette.

L'approche de communication a aussi évolué dans le contexte de la pandémie. « Sur les réseaux sociaux, plutôt que de pousser de l'information, nous nous sommes mis en mode échange avec notre public, précise Sophie Legroulx. Plusieurs internautes nous partagent désormais leurs préoccupations, auxquelles il faut répondre. Au besoin, nous pouvons les diriger vers des services. Un dialogue s'est véritablement établi. »

Il n'y a pas que la COVID-19 qui a monopolisé l'équipe des communications. « Durant la même période, nous avons vécu un changement de nom et de gouvernance avec la création des centres de services scolaires, explique Julie Charette. Nous avons aussi déménagé nos bureaux. Et c'est sans parler des communications générales sur différents sujets. Cela a ajouté au défi. »

FLEXIBILITÉ ET DISPONIBILITÉ

Sur le plan de l'organisation du travail, l'équipe a eu un avantage par rapport à d'autres travailleuses et travailleurs. « Depuis 2019, nous pouvons travailler de la maison jusqu'à deux jours par semaine. Dès le premier jour du confinement, nous avions donc tous les outils pour être opérationnels en télétravail. Nous avons même réussi à augmenter notre efficacité », explique Sophie Legroulx.

Pour mieux faire face au flot accru de travail, les conseillères et conseillers se sont assurés d'offrir flexibilité et disponibilité. Comme les annonces pouvaient tomber à tout moment, les horaires de travail ont été modifiés de façon à ce que des membres de l'équipe soient au poste même en soirée pour répondre aux besoins.

Chaque cas positif de COVID-19 a engendré beaucoup de travail à la réouverture des écoles, entre septembre 2020 et la fin de l'année 2021. « À chaque cas déclaré, une chaîne de communication se mettait en marche. Il fallait faire des suivis avec la direction des établissements, communiquer l'information à la Santé publique. Lors de la première vague, le moindre cas mobilisait environ la moitié de l'équipe, aussi bien le jour que le soir et même le weekend. Aujourd'hui, la situation s'est stabilisée et exige moins de ressources », explique Quentin Parisis.

Des ajustements ont également été nécessaires pour faciliter la conciliation travail-famille devenue encore plus complexe durant les périodes successives de confinement. « Comme bien d'autres parents l'ont vécu, il nous est arrivé d'assister à des réunions avec un enfant dans les bras, raconte Sophie Legroulx. Il fallait aussi trouver du temps pour ne pas laisser nos petits à eux-mêmes toute la journée. À certains moments, nous nous mettions

« Sur les réseaux sociaux, plutôt que de pousser de l'information, nous nous sommes mis en mode échange avec notre public. Plusieurs internautes nous partagent désormais leurs préoccupations, auxquelles il faut répondre. Au besoin, nous pouvons les diriger vers les services. Un dialogue s'est véritablement établi. »

– Sophie Legroulx, conseillère en communications au CSSDM

donc indisponibles pour pouvoir aller jouer avec eux. Le temps de travail était rattrapé plus tard. Il a fallu s'adapter. »

MAINTENIR LES LIENS

Il était tout aussi important de trouver un moyen pour que l'équipe reste bien soudée, même à distance. « Tous les jours, à 10 h 30, nous avons une réunion Machine à café sur Teams, ajoute Sophie Legroulx. Les gens y participent selon leur disponibilité et leur envie. À l'occasion, nous organisons aussi des lunchs à distance. Nous avons aussi formé des groupes thématiques pour les adeptes du jardinage ou de la cuisine, par exemple. Cela nous permet de nous parler d'autre chose que du travail et de conserver un bon esprit d'équipe. »

Paradoxalement, grâce au télétravail, les membres de l'équipe ont aussi eu l'occasion d'en apprendre davantage les uns sur les autres. « Nous connaissons maintenant les enfants des collègues. Même chose pour les chiens et les chats », raconte Julie Charette en riant.

Même si la pandémie n'est pas encore derrière nous, ces spécialistes de la communication retirent déjà beaucoup de cette gestion de crise. « Nous avons grandi comme communicateurs, affirme Julie Charette. Certaines pratiques vont rester en place, dont ce nouveau traitement des réseaux sociaux qui nous rapproche de notre public. »

« L'ÉDUCATION N'EST PAS UNE MARCHANDISE »

Cent-treize écoles privées sont visées par une action collective pour ne pas avoir offert une prestation conforme aux contrats de services éducatifs lors de la fermeture des écoles en 2020. Cette situation réduit malheureusement l'éducation à un simple produit de consommation, déplore la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF



L'action collective, qui regroupe les parents d'environ 47 000 élèves, vise le remboursement partiel par les écoles privées de la Communauté métropolitaine de Montréal des frais de scolarité payés alors que, face à la première vague de la COVID-19, le gouvernement fermait les écoles pour cause de force majeure.

Si les parents ont gain de cause, ils pourraient recevoir quelques centaines de dollars. Pour les écoles primaires et secondaires visées, toutefois, la facture pourrait être importante et entraîner un casse-tête financier pour plusieurs années, rappelait le directeur du Devoir, Brian Myles, dans un éditorial publié en novembre 2021.

EFFORTS ET ACTIONS DÉPLOYÉS

Le président de la FPEP-CSQ, Stéphane Lapointe, tient à rappeler les faits : « Face à la fermeture obligatoire des écoles, des cégeps et des universités en raison de la pandémie, les établissements d'enseignement privés et surtout l'ensemble du personnel ont déployé des efforts hors du commun pour permettre aux jeunes de continuer à avoir accès à une éducation de qualité dans les circonstances exceptionnelles de la crise. »

« Le personnel enseignant, professionnel et de soutien a travaillé, chaque jour, à adapter les apprentissages ainsi que

ses environnements physiques et virtuels aux exigences de l'enseignement à distance et des consignes sanitaires en constante évolution », ajoute le leader syndical. Il estime que « tout a été fait, malgré les heures supplémentaires, pour éviter que les élèves payent le gros prix de la pandémie. Les actions quotidiennes du personnel ne doivent pas être réduites à un simple service ».

UNE VISION RÉDUCTRICE

Dans le cadre de l'action collective, la Cour supérieure devra déterminer si un contrat de services éducatifs conclu avec une école privée constitue un contrat de consommation au sens de la Loi sur la protection du consommateur.

« Le travail quotidien et l'engagement du personnel, dans le réseau tant public que privé, vont bien au-delà de cette réalité marchande. Toutes ces énergies de contestation ainsi que les ressources financières qui y sont engagées devraient plutôt être mises à profit pour accompagner les élèves et bonifier les conditions de travail de tout le personnel des réseaux de l'éducation. Ce sont les élèves qui en sortiraient gagnants! », conclut Stéphane Lapointe.



Cybersécurité

Trucs et astuces pour exercer sa vigilance

Photo iStock

Avec l'utilisation croissante des technologies, cyberrisque et cybersécurité sont des termes que l'on entend de plus en plus souvent. Mais qu'est-ce qu'un cyberrisque et comment s'en protéger? La Personnelle, l'assureur auto, habitation et entreprise choisi par la CSQ, vous explique.

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

CYBERRISQUE : À NE PAS PRENDRE À LA LÉGÈRE

Un cyberrisque, c'est une menace d'atteinte à un système électronique ou informatique qui peut causer, entre autres, des dommages physiques à un appareil, des pertes de données personnelles informatisées ou des pertes financières.

Des pirates informatiques sont la source des cyberrisques. Ils utilisent plusieurs types de logiciels malveillants ou encore la technique de l'hameçonnage pour nuire ou dérober des informations personnelles.

DES CONSEILS POUR NAVIGUER EN SÉCURITÉ

■ Utilisez les médias sociaux prudemment

Vérifiez vos paramètres de confidentialité régulièrement, car ils peuvent être modifiés sans préavis. Ne communiquez pas votre emplacement. Le fait de rendre publics vos trajets de course ou votre destination voyage indiquera aux autres où vous vous trouvez et surtout que vous n'êtes pas à la maison.

■ Protégez vos appareils

Utilisez des mots de passe difficiles à décoder ainsi qu'un NIP sur votre réseau wifi. Installez des logiciels antivirus, antipourriels et pare-feu, et assurez-vous que leur mise à jour se fait automatiquement.

■ Magasinez en ligne de façon sécuritaire

Faites des achats en ligne sur les sites d'entreprises de confiance. N'utilisez pas de réseau wifi public pour faire vos achats. Si vous utilisez votre téléphone intelligent, utilisez votre forfait de données.

■ Protégez vos données de l'hameçonnage

N'envoyez aucun renseignement personnel par courriel, car c'est l'un des outils préférés des pirates informatiques. Ne cliquez jamais sur des liens envoyés par des inconnus et faites preuve de prudence si vous recevez un courriel qui semble provenir d'une source fiable, mais qui vous semble inhabituel.

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

La Personnelle désigne La Personnelle assurances générales inc. Ces conseils sont fournis à titre informatif et préventif seulement. Ils sont d'ordre général et n'engagent pas la responsabilité de La Personnelle. La vigilance est de mise, et il est recommandé de consulter une personne experte en la matière pour obtenir des conseils complets et pertinents pour chaque situation.

 **CSQ**
Centrale des syndicats
du Québec

Partenaire de la CSQ

 **laPersonnelle**
Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise



CÉGEPS CHERCHENT PSYCHOLOGUES

Photo Sabrina Gagné

Andrée-Anne Provençal

Les psychologues se font rares dans les cégeps, qui peinent à les recruter et à les retenir.

Un problème qui n'est pas nouveau, mais qui s'accroît alors que le moral des jeunes est mis à mal par la pandémie. Une prime d'attraction et de rétention permettrait-elle de redresser la situation?

Sylvie Lemieux
COLLABORATION

Le milieu collégial offre une pratique très riche, selon Andrée-Anne Provençal, psychologue au cégep de Baie-Comeau depuis sept ans. « Nous contribuons à la réussite éducative des étudiants. Il n'y a rien de plus gratifiant que d'aider un jeune à aller mieux et à ne pas décrocher », affirme-t-elle.

Même si ce travail est fort stimulant, plusieurs obstacles se dressent et diminuent l'attraction envers cette profession, dont le salaire. « Il y a un grand roulement de personnel, de nombreux psychologues quittent le secteur public pour exercer au privé, où la rémunération est plus élevée », explique-t-elle.

Selon un sondage mené en 2020 par l'Association des psychologues du Québec (APQ) et la Coalition des psychologues du réseau public québécois (CPRPQ), l'écart salarial serait d'au moins 27,3 % entre les psychologues du secteur public et ceux du privé.

Même au sein du réseau public, les psychologues du collégial ne sont pas sur un pied d'égalité avec leurs collègues. Ils sont en effet les seuls à ne pas avoir droit à la prime d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre de 9 % qui est accordée à celles et ceux qui travaillent au primaire et au secondaire ou dans le réseau de la santé.

« Le salaire à l'entrée n'est pas non plus intéressant pour quelqu'un qui a étudié jusqu'au doctorat », souligne la psychologue. Selon la CPRPQ, en 2020, l'échelle salariale pour un poste de psychologue dans le réseau public variait entre 26,43 \$ et 49,82 \$, loin derrière d'autres professions qui exigent le même nombre d'années d'études.

FAIRE AVANCER LES CHOSES

Pour mieux faire reconnaître le travail des psychologues au collégial, la

« Nous n'avons jamais eu autant de demandes de consultation que lors de la dernière session d'automne. Nous en avons eu 80 sur une population de 600 étudiants, alors qu'habituellement, nous en avons une cinquantaine. »

Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ) a obtenu du gouvernement la mise sur pied d'un comité interronde pour que les psychologues membres du syndicat aient accès à cette prime de 9 %.

Parce qu'elle souhaite contribuer à l'avancement des choses, Andrée-Anne Provençal siège à ce comité qui, dans un premier temps, travaille à dresser un portrait de la pénurie de psychologues dans les cégeps. Les données manquent actuellement pour tracer un juste état de la situation. Selon elle, la prime serait un bon premier pas qui aiderait à attirer davantage de psychologues.

RUPTURES DE SERVICES

Vu la rareté des ressources, les services en psychologie varient d'un établissement collégial à l'autre. Il n'est pas rare qu'une personne occupe deux chaises.

À ses débuts au cégep de Baie-Comeau, Andrée-Anne Provençal a elle-même partagé son temps entre les services adaptés — qui répondent aux besoins des étudiants ayant une limitation diagnostiquée comme des troubles d'apprentissage ou une déficience physique — et sa tâche de psychologue.

Dans d'autres cégeps, la professionnelle ou le professionnel peut être épaulé par une ou un autre psychologue à temps partiel seulement. Une situation qui n'est pas idéale puisque cela fragilise les équipes d'intervenants. Il y a aussi des cégeps, surtout ceux éloignés des grands centres, qui n'emploient pas de psychologue. « Les services aux étudiants sont alors offerts par d'autres spécialistes, notamment des travailleurs sociaux. »

Il reste que seuls les psychologues (et les médecins) peuvent procéder à l'évaluation des troubles mentaux et au traitement en psychothérapie qui sont des actes réservés. Considérant que le délai pour consulter au privé et au public varie en moyenne de six mois à deux ans, de nombreux jeunes n'ont donc pas accès au service dont ils ont besoin. Et c'est encore plus vrai en contexte pandémique, alors que la crise a décuplé les besoins.

DES DEMANDES QUI EXPLOSENT

« Nous n'avons jamais eu autant de demandes de consultation que lors de la dernière session d'automne, révèle Andrée-Anne Provençal. Nous en avons eu 80 sur une population de 600 étudiants, alors qu'habituellement, nous en avons une cinquantaine. Pour la première fois, nous avons dû créer une liste d'attente, ce qui est loin d'être idéal. »

Dépressions, troubles anxieux, troubles de la personnalité... En plus d'être croissants, les problèmes de santé mentale sont aussi plus importants. Pour épauler sa psychologue, le cégep de Baie-Comeau a récemment décidé d'embaucher une personne supplémentaire. « Nous avons reçu des candidatures de psychothérapeutes et de travailleurs sociaux, mais aucun psychologue n'a postulé, constate-t-elle à regret. Nous allons donc embaucher une personne d'un autre corps professionnel. »

Cette aide sera tout de même plus que bienvenue même si certaines tâches resteront la prérogative d'Andrée-Anne Provençal.

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

SERVICES ADAPTÉS ET ESSENTIELS



Accompagner une étudiante qui doit courir pour évacuer son stress avant un examen. Coacher un prof qui enseigne à un jeune atteint d'un trouble du spectre de l'autisme. Proposer des stratégies pour gérer l'anxiété. Mais surtout, aider de jeunes adultes ayant des besoins particuliers à réussir leurs études collégiales, voilà la mission de Stéphanie Deschambault et Catherine Goulet.

Anne-Marie Tremblay | COLLABORATION

Stéphanie Deschambault et Catherine Goulet

Photo Martin Blache.

Techniciennes en éducation spécialisée (TES), les deux intervenantes font partie de l'équipe des Services adaptés du cégep de Sherbrooke, qui accueille des étudiantes et étudiants atteints d'un handicap, d'un trouble de l'apprentissage ou ayant reçu un autre diagnostic se répercutant sur leurs études.

Dans l'équipe, des conseillères et conseillers évaluent la situation des jeunes adultes et leur proposent des moyens qui leur permettront d'avoir les mêmes chances de réussite que les autres étudiants. Par exemple, certaines personnes peuvent avoir besoin de s'isoler pour faire un examen, d'utiliser un ordinateur muni d'Antidote, de recevoir de l'aide pour la prise de notes ou d'être accompagnées d'une ou un interprète en langue des signes. Dans d'autres cas, un suivi personnalisé avec une ou un spécialiste en éducation spécialisée est suggéré.

C'est là qu'entrent en jeu les quatre TES des Services adaptés, dont font partie Catherine Goulet et Stéphanie Deschambault, qui interviennent auprès de 160 étudiantes et étudiants. « Environ 70 % de nos interventions tournent autour de l'organisation scolaire, estime Catherine Goulet. On regarde avec les étudiants comment vont leurs cours et leurs relations avec leurs profs, s'ils ont acheté leur matériel scolaire ou s'ils ont besoin d'une aide financière pour le faire. On s'assure qu'ils ont informé les profs des mesures auxquelles ils ont droit en lien avec les services adaptés. On peut aussi décortiquer avec eux leurs devoirs et leurs travaux. »

UN PLAN D'INTERVENTION PLUS GLOBAL

La majorité des étudiantes et étudiants qui bénéficient d'un suivi régulier avec les TES des Services adaptés sont atteints d'un trouble du spectre de l'autisme. Leur plan d'intervention, établi de concert avec eux, va souvent au-delà des questions se rapportant à leurs études. « Le simple fait d'oser poser une question aux enseignants peut être très difficile pour ces personnes, illustre Catherine Goulet. On travaille beaucoup à les aider à y arriver. »

Les personnes intervenantes font aussi le pont entre les étudiants et le personnel enseignant. Elle cite en exemple le cas de quelqu'un qui a de la difficulté à regarder les gens dans les yeux, ce qui peut déplaire à certains profs. « Quand on leur explique que l'étudiant a le choix entre regarder la personne ou l'écouter, ils réagissent différemment. »

Le cégep est une période charnière pour ces jeunes, alors que plusieurs d'entre eux volent de leurs propres ailes pour la première fois. Selon Stéphanie Deschambault, « au primaire et au secondaire, les élèves sont très bien encadrés. Du jour au lendemain, ils doivent apprendre cette vie d'adulte : renouveler leur carte d'assurance maladie, prendre un rendez-vous chez le dentiste, s'occuper de leurs impôts, planifier leur temps,

prendre en charge leurs études... Notre objectif, c'est qu'ils soient autonomes. »

SUIVI PERSONNALISÉ

Chaque étudiante et étudiant bénéficie d'un suivi personnalisé et participe à des rencontres régulières ou ponctuelles avec une personne TES. « Il n'y a rien de plus complexe qu'un être humain, et chaque personne est différente. Même si deux étudiants ont le même diagnostic, les moyens pour les aider seront différents », plaide Catherine Goulet. Ainsi, la personne TES peut autant s'occuper d'une étudiante en crise de panique qu'en aider une autre à réserver une salle sans distraction pour un examen.

« Dans notre local, nous avons des boules antistress et plein d'autres objets de manipulation que les étudiants peuvent venir emprunter, au besoin. Nous avons même une console Nintendo Switch, un outil parfait pour favoriser les interactions entre les jeunes! »

Les TES offrent aussi aux gens auprès de qui ils interviennent un coup de main pour qu'ils apprennent à mieux se connaître et à comprendre leur diagnostic. Ils peuvent aussi diriger les personnes vers d'autres ressources, au cégep ou ailleurs, si le besoin s'en fait sentir.

SERVICE ESSENTIEL

Les TES ont été une aide précieuse, entre autres, pendant la pandémie, alors que les services ont été maintenus en personne. « On avait le sentiment d'être un service essentiel, se rappelle Stéphanie Deschambault. Les étudiants tenaient encore plus à nos rencontres alors qu'on était parfois la seule personne qu'ils voyaient dans la semaine. » Les personnes éducatrices ont pu les aider à traverser la crise, par exemple en orientant celles et ceux qui avaient perdu leur emploi à la Fondation du cégep.

La plupart des jeunes ayant recours à des services adaptés au cégep de Sherbrooke ont bien réagi à la situation sanitaire. Celles et ceux pour qui les relations sociales sont particulièrement difficiles ont toutefois eu du mal avec l'isolement, constate Catherine Goulet. Certains ont eu besoin d'aide pour se concentrer pendant les cours en ligne ou pour se démêler en ce qui concerne les différents outils virtuels utilisés par les enseignantes et enseignants.

Bref, le travail des TES n'a rien de routinier, en plus d'être très stimulant. « Les jeunes adultes ont l'avenir devant eux. C'est vraiment inspirant de travailler à leurs côtés, de les amener à croire en leur capacité et de les aider à faire des choix », témoigne Stéphanie Deschambault. Mais surtout, elle et sa collègue Catherine Goulet ont l'occasion de faire une réelle différence dans le parcours de ces jeunes. De quoi nourrir leur motivation!

UN RENDEZ-VOUS À NE PAS MANQUER

« Pas plus tard qu'il y a six mois, le gouvernement Legault prétendait encore que tout allait bien dans le réseau de la santé. Aujourd'hui, il reconnaît enfin que ça va très mal et qu'il faut agir. Il doit saisir l'occasion des prochaines négociations pour améliorer réellement les conditions de travail du personnel, sinon notre réseau public risque de ne jamais s'en remettre. »

Claude Girard | CONSEILLER CSQ

En pleine pandémie et à l'aube d'une nouvelle négociation qui s'amorce, les défis se dressent devant la nouvelle présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ), Isabelle Dumaine, élue en novembre 2021. Inhalothérapeute au Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Laval et présidente du Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL-CSQ) jusqu'à tout récemment, elle a accepté de faire part de sa vision à CSQ *Le Magazine*.

CSQ LE MAGAZINE : COMMENT ENVISAGEZ-VOUS VOTRE RÔLE DE PRÉSIDENTE FACE À LA CRISE QUE VIT LE SECTEUR DE LA SANTÉ ACTUELLEMENT?

Isabelle Dumaine : La crise sanitaire a révélé au grand jour l'état de grande fragilité de notre réseau public de santé, au point où plus personne ne peut s'enfouir la tête dans le sable à Québec et nier la réalité. C'est d'ailleurs la première fois que nous entendons un premier ministre et son ministre de la Santé et des Services sociaux reconnaître publiquement la gravité et l'urgence de la situation. Je pense qu'il y a enfin une occasion qui se présente d'améliorer réellement les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.

LES MEMBRES ONT-ELLES ENCORE CONFIANCE QUE LA SITUATION PEUT S'AMÉLIORER?

Il y a beaucoup de désenchantement chez le personnel. Certaines travailleuses et certains travailleurs conservent l'espoir de jours meilleurs alors que d'autres n'y croient plus. C'est pourquoi je pense que le gouvernement actuel n'a pas d'autre choix que de réussir. Il a laissé passer sa chance de changer le cours des choses lors de la dernière négociation, et cela nous a menés au bord du gouffre. Il ne peut pas répéter la même erreur lors des prochaines négociations.

QU'ATTENDENT LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ DU GOUVERNEMENT?

De pouvoir donner des soins de qualité en toute confiance tout en se sentant pleinement en sécurité. Nos membres veulent pouvoir rentrer à la maison, à la fin de leur quart de travail, avec la fierté du travail bien accompli, sans être prisonnières du temps supplémentaire obligatoire.

NE CRAIGNEZ-VOUS PAS QUE LE GOUVERNEMENT INVOQUE, UNE FOIS DE PLUS, LE MANQUE D'ARGENT POUR CORRIGER LA SITUATION?



Isabelle Dumaine

C'est le prétexte qu'il a invoqué lors de la dernière négociation, et, pourtant, depuis ce temps-là, il en trouve abondamment pour apporter des solutions temporaires. Il en a certainement pour trouver des solutions permanentes, qui seraient plus profitables à l'ensemble de la société québécoise.

QUELS PROBLÈMES FAUT-IL RÉGLER EN PRIORITÉ POUR « REFONDER » NOTRE RÉSEAU PUBLIC DE SANTÉ, SELON L'EXPRESSION DU MINISTRE DUBÉ?

Il faut absolument stabiliser les équipes de travail et mettre fin au temps supplémentaire et au temps supplémentaire obligatoire. Bien sûr qu'il y aura toujours un certain nombre d'heures effectuées en temps supplémentaire, mais cela doit se faire uniquement sur une base volontaire. Ce n'est pas une utopie

puisque cela s'est déjà fait. Les infirmières, les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes doivent connaître leur horaire de travail et pouvoir retourner à la maison, une fois leur quart de travail terminé.

EST-CE RÉALISTE DANS LE CONTEXTE DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL?

Oui, si le gouvernement a le courage d'abolir les agences privées de placement dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit mettre fin à ce réseau de santé parallèle où les employés bénéficient d'un traitement privilégié au détriment de leurs collègues du secteur public.

Le gouvernement doit profiter de la négociation qui s'en vient pour régler cela. S'il le fait, ce sera déjà une énorme bouffée d'air frais qu'il enverra dans le réseau.

COVID-19

L'ALARME RETENTIT TOUJOURS!

Photo iStock

Le Québec n'était pas prêt à affronter une crise sanitaire d'une telle envergure, malgré les nombreux avertissements scientifiques des dernières années. Or des crises sanitaires, nous en connaissons beaucoup d'autres! Il est urgent de reprendre notre sécurité en main.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Les nombreux drames humains et tous les rapports d'enquête¹ ont révélé avec force les multiples lacunes du Québec dans sa capacité à faire face à une crise sanitaire mondiale. Les constats des derniers mois sont accablants.

Le gouvernement du Québec avait baissé les bras depuis plusieurs années. Malgré les signaux d'alarme, ses dépenses en santé publique par personne diminuaient depuis 2010. En 2019,

le Québec dépensait 3 fois moins par habitant (150 \$) que la moyenne canadienne (384 \$), un déficit d'investissement représentant 2 milliards de dollars².

Avec stupéfaction, nous avons constaté plusieurs entorses aux règles fondamentales de la gestion des risques : le non-respect du principe de précaution, notamment dans le dossier de la ventilation et du port des masques N95, des mesures de prévention et de contrôle des infections déficientes, des équipements de protection individuelle insuffisants et inaccessibles, le manque de transparence et de collaboration avec les acteurs des différents milieux concernés, etc.

Les structures décisionnelles très éloignées des milieux de pratique, qui ont induit des délais d'intervention trop longs et, dans certains cas, une incompréhension des besoins et des directives, sont également pointées du doigt. Sans parler du manque d'indépendance et de transparence du directeur national de santé publique.

AU CŒUR DES PRIORITÉS

Dans son rapport final sur la performance des soins et services aux aînés pendant la première vague de la pandémie³,

¹ Enquêtes réalisées par des coroners dans les CHSLD, par la protectrice du citoyen et par la commissaire à la santé et au bien-être.

² INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (2019).

³ COMMISSAIRE À LA SANTÉ ET AU BIEN-ÊTRE (2022). *Le devoir de faire autrement – PARTIE 1 : Renforcer le rôle stratégique de la santé publique*, 100 p.

la commissaire à la santé et au bien-être, Joanne Castonguay, est affirmative : la santé publique doit être placée au cœur des priorités du ministère de la Santé et des Services sociaux.

La commissaire formule de nombreuses recommandations, dont l'élaboration d'une stratégie nationale intégrée de préparation aux risques sanitaires et aux maladies infectieuses; la conception d'un plan de gestion de crise dans lequel la « chaîne de commandement » sera bien définie, c'est-à-dire les responsabilités, les rôles et les fonctions de l'ensemble des acteurs; des ressources humaines, informationnelles et financières à la hauteur des besoins et des résultats visés; et le développement d'une culture de transparence en matière de politiques et décisions relatives à la santé des populations.

Pourtant la transparence est l'un des principes directeurs de la gestion des risques reconnus depuis 2003!

DES PLANS D'INTERVENTION DE PROXIMITÉ

Gérer dans l'urgence, et à la pièce, une crise sanitaire d'une telle envergure n'est plus une option. Bien sûr, la commissaire propose plusieurs mesures concrètes pour améliorer la capacité d'intervention du Québec : un mécanisme de vigie pour l'analyse des risques en continu, la création d'une cellule de gestion de crise au sein du ministère, un processus décisionnel d'urgence, l'élaboration et la mise en application de normes nationales en matière de prévention et de contrôle des infections dans tous les milieux sous la responsabilité du ministère. C'est bien!

Or notre meilleure protection sera toujours la prévention. « Nous voulons que le gouvernement rétablisse localement, et pour chacune des installations de notre réseau, des plans d'action en santé publique qui seront élaborés, mis en œuvre, évalués et mis à jour régulièrement par les parties concernées, dont les

« La planification de proximité et la rapidité d'action seront nos meilleures protections lors des prochaines crises sanitaires. »

– Luc Beauregard,
secrétaire-trésorier et responsable
politique de la santé à la CSQ

travailleuses et les travailleurs qui connaissent très bien les lacunes, les besoins et les défis de leurs milieux », rappelle la présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ), Isabelle Dumaine. C'est ce que prévoyait déjà l'article 14 de la Loi sur la santé publique, qui a été abrogé par la réforme Barrette!

DÉPOLITISER LA SANTÉ PUBLIQUE

« Il faut dépolitiser la santé publique au plus vite, affirme Luc Beauregard, secrétaire-trésorier et responsable politique de la santé à la CSQ. Ces décisions mettent en jeu des vies, elles doivent être prises sur la base d'analyses scientifiques et sans considérations stratégiques. Concrètement, le gouvernement doit redonner aux communautés et aux milieux de soins, notamment, les leviers décisionnels et les ressources qui leur permettront d'agir rapidement et d'assurer leur sécurité. La planification de proximité et la rapidité d'action seront nos meilleures protections lors des prochaines crises sanitaires. »

Dans son ouvrage *The COVID-19 Catastrophe : What's Gone Wrong and How to Stop It Happening Again*, l'éditeur en chef de The Lancet, le Dr Richard Horton, qualifie la réponse mondiale à la pandémie d'échec inégalé et global sur le plan des politiques publiques.

Son analyse détermine six dimensions qui, réunies, ont mené à une réponse tardive et inadéquate à la pandémie :

1. L'échec des conseils techniques;
2. L'échec du processus politique après avoir reçu des conseils de scientifiques;
3. L'échec flagrant du leadership politique : incapacité à établir la confiance dans la population et à agir de manière décisive;
4. L'échec catastrophique de la préparation, du processus d'acquisition de fournitures et d'équipement de protection individuelle (EPI), de l'établissement des capacités clinique et diagnostique de surtension nécessaire et pour protéger les travailleurs de la santé;
5. L'échec de la mise en œuvre;
6. L'échec de communication : trop peu, trop tard.

FRANCE

GRÈVE HISTORIQUE EN ÉDUCATION

Plus de 75 % des enseignantes et enseignants ont protesté contre la gestion de la crise sanitaire en France. Cette mobilisation sans précédent a permis certaines avancées.

Luc Allaire | CONSEILLER CSQ



Au total, 50 % des écoles du pays étaient complètement fermées le 13 janvier 2021. Le personnel de l'éducation, les membres des fédérations syndicales nationales¹ et plusieurs autres organisations se sont joints au mouvement, créant ainsi une mobilisation d'une ampleur inédite en France.

Au cœur de la protestation : la gestion de la crise sanitaire, le manque de mesures pour assurer la sécurité des élèves et des personnels ainsi que le non-recrutement de personnel enseignant, de conseillères et conseillers principaux d'éducation et d'assistantes et d'assistants d'éducation supplémentaires pour assurer les remplacements.

CHANGEMENT DE CAP

Devant cette mobilisation historique, le premier ministre français, Jean Castex, et le ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, ont annoncé plusieurs mesures répondant à certaines revendications des syndicats, par exemple le recrutement de 3 000 contractuels supplémentaires, de 1 500 assistants d'éducation et de 1 500 personnes pour des emplois administratifs.

Sur le plan de la protection sanitaire, le gouvernement a assuré la livraison de masques chirurgicaux et de masques de type FFP2. Quant aux capteurs de CO₂, le premier ministre s'est engagé à « réabonder » le fonds prévu pour aider les collectivités à s'équiper.

DES SYNDICATS SALUENT DES AVANCÉES

La secrétaire générale du Snuipp-FSU, Guislaine David, a salué « quelques réponses concrètes à nos revendications », tout en rappelant toutefois les difficultés déjà présentes de recrutement de contractuels.

Pour Stéphane Crochet, secrétaire général de SE-Unsa, la mise en place de réunions bimensuelles avec les autorités sanitaires et le recrutement sur des listes complémentaires sont des avancées intéressantes. Il ajoute que les contrats proposés doivent être « sécurisants » et « financièrement attractifs ».

« La crise accentuée, mais ne crée pas les problèmes de remplacement. Ceux-ci sont chroniques, il faut recruter davantage lors des concours 2022, d'autant que cette 3^e année de crise sanitaire et sa gestion chaotique pourraient bien accélérer des projets de départs à la retraite », conclut-il.

¹ FSU, UNSA, FO, CGT Éduc'action, SNALC, SNE, SUD Éducation.

RESSOURCES UTILES

NOUVELLE PLATEFORME
SUR LES RÉALITÉS
AUTOCHTONES

La CSQ a mis en ligne une nouvelle plateforme consacrée aux communautés autochtones, dont l'objectif consiste à sensibiliser tout un chacun à leurs cultures et à leurs réalités. Le site proposé regroupe des liens menant à des documents, à des vidéos et à divers outils et ressources permettant de mieux comprendre les peuples autochtones afin de faciliter la collaboration : lacsq.org (cliquez sur **Dossiers** et **Cultures et réalités autochtones**).



FAIRE LA CLASSE AU-DELÀ DES MURS

Enseigner dehors, une initiative de la Fondation Monique-Fitz-Back, vise à outiller le personnel des écoles primaires et secondaires pour stimuler l'apprentissage des élèves à l'extérieur. Le site enseignerdehors.ca est une mine d'or d'informations et de conseils pour enseigner en nature. Le site présente également une banque d'activités collaboratives et des ressources pratiques.

BIENVENUE

UNE TRENTAINE DE
NOUVEAUX MEMBRES
POUR LE SIPEM-CSQ

La CSQ est fière d'accueillir parmi ses membres une trentaine de salariées et salariés du Centre de la petite enfance (CPE) Le Chat Perché. Le Tribunal administratif du travail a accredité le Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ) pour représenter le personnel du CPE situé à Repentigny. Bienvenue à toutes et tous!

À LIRE

LE DEUXIÈME CORPS |
FEMMES AU TRAVAIL, DE
LA HONTE À LA SOLIDARITÉ

Dans cet ouvrage des Éditions Écosociété, la professeure émérite au Département des sciences biologiques de l'UQAM, Karen Messing, aborde le sujet des femmes encore trop souvent considérées sur le marché du travail comme le deuxième sexe. Leur corps, leurs tâches et leur rôle social sont souvent relégués au second plan. Comment réconcilier la lutte pour l'égalité et la protection de la santé des femmes?

KAREN MESSING

LE DEUXIÈME
CORPSFemmes au travail,
de la honte à la solidarité

À ÉCOUTER

À LA CSQ CETTE
SEMAINE : UN TOUT
NOUVEAU BALADO

La Centrale a lancé à l'automne dernier son nouveau balado. La série aborde différents sujets d'intérêt général : violence conjugale, financement axé sur le patient, projet de loi sur le protecteur de l'élève, inflation, salaire minimum à 18 \$ l'heure et plus encore. Un nouvel épisode est disponible en ligne chaque semaine sur le site magazine.lacsq.org/balado. Envoyez-nous vos idées de sujets : magazine@lacsq.org.

DE LA PAROLE
AUX ACTES!

Le Mouvement ACTES continue de vous faire découvrir différentes initiatives portées par des personnes engagées, grâce à sa série ACTES : le balado accessible en vidéo ou en audio selon une formule midis-rencontres. Les épisodes, qui abordent différents thèmes liés aux valeurs d'écologie, de pacifisme, de démocratie et de solidarité, sont diffusés en direct sur Facebook, et peu après sur le site du magazine : magazine.lacsq.org/balado.



FAIRE BONNE IMPRESSION

Du personnel, on en recrute partout présentement. Mais avant de déclarer que *vous êtes intéressé à faire application* sur un poste, lisez ce qui suit.

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

Lorsqu'on se décide à proposer ses services pour un travail quelconque, on *pose sa candidature à un poste*, on *postule à un emploi*, on *fait une demande d'emploi*, on *est candidate ou candidat à un poste*. C'est une erreur d'utiliser *faire application* sur ou *appliquer* sur un poste.

C'est aussi une erreur d'affirmer qu'on est *intéressé à faire* quelque chose. *Être intéressé* à suivi d'un verbe à l'infinitif est un calque de l'anglais. On préférera dire qu'on est *désireux* de ou qu'on *souhaite* faire quelque chose.

On vous demande *une lettre de référence*? Assurez-vous de fournir une *lettre de recommandation* pour éviter cet autre calque. Puis, lorsque tout va pour le mieux et qu'on vous

convoque à une entrevue, vous vous présentez avec l'intention d'*être à votre meilleur*. L'idée est bonne, mais pas la formulation.

C'est encore sous l'influence de l'anglais que cette expression est apparue dans nos conversations. On la remplacera, dans ce cas-ci, par *se montrer sous son meilleur jour*, mais aussi, dans d'autres cas, par *être à son avantage*, *exceller*, *donner le meilleur de soi-même* ou *être au meilleur de sa forme*.

Enfin, on vous annonce que vous êtes choisi pour *combler le poste*. C'est une erreur : pas de vous avoir choisi, mais de l'exprimer de cette façon. C'est pour *pourvoir le poste* ou pour *pourvoir au poste* qu'on a retenu votre candidature. Un beau parcours en bon français.



Faire partie d'un groupe a ses avantages

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

Partenaire de la **CSQ**

 **CSQ**
Centrale des syndicats
du Québec

 **laPersonnelle**
Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

Saviez-vous que vous pourriez être admissible à un crédit d'impôt pour certains frais médicaux que vous avez payés?



Obtenez **facilement** votre relevé pour fins d'impôt sur votre Espace client!

Comment obtenir votre relevé pour fins d'impôt

- 1 Accédez à votre dossier en vous connectant à **espace-client.ssq.ca**
- 2 Cliquez sur **Obtenir vos relevés d'impôt** dans la section **raccourcis**
- 3 Remplissez le formulaire selon la période désirée et les assurés à inclure dans le relevé
- 4 Cliquez sur **Soumettre** pour obtenir votre relevé pour fins d'impôt



Cotiser régulièrement à votre REER+, c'est plus facile que vous le croyez. La solution ? La retenue sur le salaire.

À chaque paie, un montant fixe est prélevé et déposé dans votre REER+.

→ Vous fixez le montant de la retenue.

→ Vous pouvez modifier ou cesser la retenue en tout temps.

→ Vous pouvez bénéficier des économies d'impôt* à chaque paie.

Des milliers d'entreprises participent au programme de retenue sur le salaire du Fonds.

Adhérez à la retenue sur le salaire en ligne, vous pourriez économiser sans effort!

Pour en savoir +

fondsftq.com/rss



* 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.