

CSQ

LE MAGAZINE

REGARD SUR LA DIVERSITÉ

L'éducation,
trop hétéro?
.....
Plan santé :
le personnel d'abord!
.....



Centrale des syndicats
du Québec

Automne 2022

Post-publications : N° de convention 40068992



Profitez de la force de votre groupe



La **CSQ** fait équipe avec **La Personnelle** pour vous offrir :



Des tarifs de groupe exclusifs en assurance auto, habitation et entreprise



Des protections personnalisées



Un service hors pair

Découvrez pourquoi **99%** des membres de la CSQ **renouvellent leur assurance chaque année¹**.

csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737

Partenaire de la **CSQ**



Centrale des syndicats du Québec



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.

1. Basé sur des statistiques internes de La Personnelle : taux approximatif d'assurés qui ont renouvelé leur police d'assurance auprès de La Personnelle du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2022. Ce taux n'inclut pas les annulations et les résiliations en cours de terme.

7 SOMMAIRE

EN COUVERTURE

Place à l'inclusion

Quels gestes concrets peut-on poser dans nos milieux de travail et nos écoles pour accueillir chaque individu tel qu'il est? *CSQ Le Magazine* aborde la question.

10 L'éducation, trop hétéro?

C'est ce que croit la sociologue du genre, Gabrielle Richard. Il est temps, selon elle, de faire table rase des stéréotypes féminins et masculins.

16 La réussite avant tout

Surcharge de travail et pénurie de personnel affectent aussi les établissements privés. Devant les nombreux défis à relever, quatre actions peuvent faire la différence.

21 Plan santé : le personnel d'abord!

Avant d'entreprendre son grand chantier, le ministre de la Santé et des Services sociaux devra regagner la confiance du personnel, sans quoi son projet de réforme est voué à l'échec.

24 Démystifier le rôle des syndicats

Pour attirer la relève syndicale, il faut davantage faire connaître la raison d'être des syndicats, notamment dans le milieu de la petite enfance. Entrevues avec deux nouvelles recrues.



4 Entre nous **14** Réseau scolaire
18 Enseignement supérieur **27** En vrac
28 International **30** Le mot juste

CSQ Le Magazine Volume 43, numéro 1 Publication de la Centrale des syndicats du Québec, 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, Tél. : 514 356-8888, Téléc. : 514 356-9999 Courriel : magazine@lacsq.org / Directrice des communications Nicole Bastien / Rédactrice en chef Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Martine Lauzon, Marie-Pier Deschênes, Stéphanie Martel / Page couverture Geneviève Normandeau / Design graphique Geneviève Normandeau / Publicité Audrey Parenteau / Photographies François Beauregard, Félix Cauchy-Charest, Chloé Charbonnier, iStock, Jean-François Leblanc / 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.



D13005

Rejoignez-nous sur Facebook!
facebook.com/lacsq



POUR ALLER AU-DELÀ DU *SPIN*

Au printemps dernier, nous nous parlions ici de l'importance de l'action politique pour mettre de l'avant les enjeux qui animent notre centrale et pour exercer notre leadership dans les dossiers qui touchent au quotidien les membres que nous représentons.

Pénurie de main-d'œuvre, inflation, éducation, petite enfance, santé, enseignement supérieur, équité salariale, environnement et transition économique, conditions de vie des personnes âgées, enjeux autochtones, etc., ces dossiers se sont trop peu retrouvés au centre des discussions pendant la campagne électorale qui vient de se terminer. Et pourtant! Ces préoccupations seront bel et bien au cœur de nos activités, de notre quotidien et de nos actions pour les mois à venir. Et, inévitablement, elles feront aussi les manchettes et occuperont l'espace public.

Rappelons-nous que l'éducation était une priorité lors de la dernière élection, et qu'il y avait alors un consensus social sur l'importance de cet enjeu. Les choses ont-elles à ce point changé en quatre ans pour que ça ne se traduise pas dans cette campagne? Je ne crois pas, non!

L'IMPLICATION POLITIQUE : PAS SEULEMENT EN CAMPAGNE ÉLECTORALE!

Il est assez frustrant de constater que les enjeux de fond en éducation, tout comme en santé et en petite enfance d'ailleurs, sont réduits à des idées lancées à la pièce et à des *spins* médiatiques. Comme quoi le travail amorcé par la CSQ quant à l'importance de l'implication politique, celle de notre organisation comme celle de nos membres, mérite d'être poursuivi et approfondi.

« Même si la campagne électorale était évidemment un moment stratégique, notre implication politique ne s'y limitera pas. Ce n'était pas une fin en soi, loin de là! »

Elle prendra différentes formes, selon la conjoncture, et s'implantera dans nos pratiques comme une seconde nature, et c'est tant mieux.

Il faut se rappeler que nos conditions de travail dépassent largement le seul et unique cadre de la négociation collective et que, pour arriver à faire bouger les choses, il faut faire plus et mieux! L'implication politique, c'est se donner des outils pour assumer pleinement notre rôle en tant que centrale syndicale.

LA PÉNURIE, UNE QUADRATURE DU CERCLE?

Partout dans nos réseaux, c'est la pénurie de personnel qui retient l'attention alors que les négociations du secteur public s'enclenchent. En éducation, en santé et au collégial, la phase de consultations se termine, et nous nous apprêtons à déposer nos demandes. Une chose est certaine, il faudra beaucoup plus que des campagnes publicitaires de recrutement pour venir à bout de la pénurie.

« D'ailleurs, ces appels à tous pour renflouer le personnel – enseignant, de soutien scolaire et professionnel – de nos écoles et de nos centres ont un impact sur son moral s'ils ne sont pas assortis de mesures structurantes pour véritablement valoriser son travail, ses compétences et son professionnalisme ainsi que pour attirer et retenir de nouvelles et nouveaux venus dans nos réseaux publics. »

Non, la pénurie n'est pas la quadrature du cercle, mais il faut placer la bonne pierre : améliorer les conditions de travail. Les membres expriment clairement que les problèmes d'attraction et de rétention engendrent une surcharge de travail sur le personnel en poste, laquelle décourage la

relève et fait fuir de trop nombreux collègues. C'est un cercle vicieux qu'il faut briser et, pour y arriver, il faut des investissements.

ET LA NÉGO DANS TOUT ÇA?

Nous aurons du pain sur la planche pour cette nouvelle année scolaire qui s'amorce. Mais pour porter la voix des membres, leurs besoins, leurs demandes, on est là! Pour améliorer les conditions de travail et d'exercice du personnel des réseaux de l'éducation, du collégial et de la santé, on est là!

« Pour offrir des services à la population du Québec, pour prendre soin des enfants, des jeunes, des malades, des personnes âgées, etc., on est là! À l'école, à l'hôpital, dans les soins à domicile, au cégep et pour préparer l'avenir du Québec, on est là! »

Cette négociation doit se dérouler autrement. Il n'y a aucune raison de revivre les psychodrames des négociations antérieures. Le dialogue social, on y croit et on souhaite qu'il se traduise aux tables de négociation. Parce que l'objectif, c'est d'arrêter l'hémorragie, d'attirer la relève dans nos réseaux et de prendre soin de notre monde.

À la CSQ, on est là!



Éric Gingras | PRÉSIDENT DE LA CSQ

Profitez d'offres avantageuses pour réaliser vos projets immobiliers en toute confiance.

Votre propriété est plus qu'un lieu de vie, c'est un lieu d'accomplissements.

Un partenariat négocié par la CSQ.

Pour plus d'informations, voir la page n°20.



Centrale des syndicats du Québec



Rénover

renoassistance.ca/lp/csq/

1 877 736-6360



Entretenir

services.proassistance.ca/csq/

1 833 946-6776



Vendre

services.duproprio.com/csq/

1 866 387-7677



PLACE À L'INCLUSION

Plusieurs lieux de travail se sont dotés de politiques sur la diversité et l'inclusion. Or, il incombe aussi à chaque individu de poser des gestes concrets pour accueillir chaque personne, telle qu'elle est, dans son milieu.

Audrey Parenteau
RÉDACTRICE EN CHEF

« Être inclusif, ça veut dire demeurer sensible aux différences et au fait que notre réalité n'est pas la même que celle de la personne qui se trouve devant nous. Il existe autant de parcours de vie qu'il y a d'individus. L'idée, c'est d'essayer de se mettre dans une posture où on fait place à des réalités différentes de la nôtre », affirme le directeur général de l'organisme Interligne, Pascal Vaillancourt.

Cet exercice n'est pas toujours simple à faire puisque tout le monde possède des biais cognitifs, c'est-à-dire des préjugés inconscients qui viennent de raccourcis créés par le cerveau à partir d'expériences personnelles, d'influences ou encore de sa propre culture. Il est donc important de s'en méfier.

« Il faut prendre conscience de nos propres préjugés, essayer de les mettre de côté, demeurer curieux face aux autres, réagir lorsqu'une situation discriminatoire survient afin de soutenir les personnes LGBTQ+ et ne jamais présumer de l'identité de genre d'une personne malgré son apparence ou sa façon de s'exprimer », dit Pascal Vaillancourt.

LE DIRE ET L'ÉCRIRE

Selon le directeur général d'Interligne, « pour être inclusif, il faut être proactif! » Et cela commence par l'utilisation d'un vocabulaire neutre. Mieux vaut mettre de côté les expressions ou termes genrés, comme « madame, monsieur », « fille, garçon », « mère, père » et employer des formulations qui englobent tout



Photo François Beaugregard

Pascal Vaillancourt

le monde. Pour saluer les membres d'un groupe (les élèves d'une classe, des collègues en réunion ou un auditoire), par exemple, dire « bonjour tout le monde », ou « salut la gang » est préférable à l'expression « bonjour mesdames et messieurs ».

Si on ne connaît pas l'identité de genre de la personne à qui l'on s'adresse, utiliser son prénom et la vouvoyer permet d'éviter les faux pas. D'après Pascal Vaillancourt, accorder ses phrases avec le mot « personne » est aussi une bonne façon de faire. Dans les communications écrites, on peut également revenir à des formules neutres, comme « à qui de droit », qui étaient un peu délaissées dans les dernières années.

Pascal Vaillancourt suggère aussi d'adapter son vocabulaire aux préférences de la personne en utilisant le prénom et le pronom qu'elle a

choisis. De même, mentionner son propre pronom permet de démontrer aux autres son ouverture.

« Se présenter en disant “bonjour, je m'appelle Pascal et j'utilise le pronom il”, ça coule bien, c'est facile. En faisant cela, j'envoie le message que je suis ouvert et conscient qu'il existe différentes réalités de genre. Ça permet aussi aux gens autour de moi, qui pourraient ne pas se sentir à l'aise [de mentionner leur pronom], de comprendre qu'ils sont dans un environnement plus sécuritaire que ce qu'ils pensaient peut-être au départ. »

Il ajoute que « développer son savoir-être dans ses échanges demande de la pratique. Il faut toutefois prendre le temps d'écouter l'autre, demander des précisions au besoin, et faire preuve de respect et d'empathie. Cela peut faire une grande différence dans la construction d'une relation de confiance ».

QUAND L'ERREUR SE PRODUIT

Il nous arrive tous de nous mettre les pieds dans les plats, mais lorsqu'on commet une erreur, « il faut simplement dire à la personne qu'on ne savait pas. Inutile de rendre les excuses trop intenses, conseille le directeur général. Ça doit demeurer naturel sinon ça rend tout le monde inconfortable ».

Il importe tout de même de reconnaître sa responsabilité face à ses actions et de faire preuve d'humilité et d'ouverture si l'on se fait corriger. « On ne doit pas minimiser l'impact que peuvent avoir les mots. Certains peuvent paraître banals pour une personne, mais être très violents pour une autre », précise-t-il.

Faire preuve de compréhension envers un comportement plus réactif et éviter le détournement cognitif sont d'autres attitudes à adopter. « Si quelqu'un raconte une blague et qu'une personne dit qu'elle n'a pas trouvé ça drôle, c'est peut-être parce qu'elle vient de subir une microagression. Lui répondre : “voyons, c'est juste une *joke*”, c'est transférer la culpabilité sur cette personne. Le sens de l'humour a ses limites. Quand on parle de l'identité d'une personne, ce n'est pas quelque chose de laquelle on devrait se moquer », dit Pascal Vaillancourt.

D'autres attitudes sont également à éviter, par exemple :

- Faire sentir à la personne qu'elle invente, qu'elle exagère ou qu'elle détourne les propos tenus;
- Lui dire de changer de ton, car celui-ci peut, en fait, cacher une émotion;
- La faire culpabiliser d'être qui elle est et de demander du respect.

PARTAGER LE POIDS DU CHANGEMENT

Une organisation qui souhaite entreprendre une démarche d'inclusion en milieu de travail doit faire en sorte que tout le monde se sente concerné et mette la main à la pâte. « On a souvent tendance à se tourner vers les personnes qui vivent une réalité différente pour nous aider à changer notre milieu, mais ça se peut qu'elles n'en aient pas envie. Sans les mettre de côté, on peut leur expliquer notre démarche et leur demander quel rôle elles aimeraient jouer ou à quel point elles souhaitent être impliquées », explique Pascal Vaillancourt.

S'informer, s'éduquer soi-même et se tourner vers des organismes LGBTQ+ qui offrent de l'information ou des

programmes de sensibilisation, plutôt que de poser toujours ses questions aux mêmes personnes, est une autre façon de partager le poids du changement.

TOTALEMENT INCLUSIF?

Malgré tous les efforts déployés dans une démarche d'inclusion, celle-ci ne pourra jamais être complétée, d'après Pascal Vaillancourt. « On peut être plus inclusif qu'on ne l'était avant, mais on ne peut pas l'être à 100 %, parce qu'on ne connaît pas toutes les réalités et parce que les enjeux évoluent rapidement. L'inclusion, c'est le soleil vers lequel on navigue. On peut vouloir s'en rapprocher le plus possible, mais on ne pourra jamais lui toucher », conclut-il.

INTERLIGNE : PLUS QU'UNE LIGNE D'ÉCOUTE

En plus d'offrir un service d'aide et de renseignements pour les personnes touchées par les enjeux LGBTQ+, Interligne propose une clinique juridique ainsi que différents programmes, dont Équiferté. Ce dernier s'adresse aux organisations qui souhaitent entreprendre une démarche d'inclusion.

Le programme offre différents services, dont des formations et de l'accompagnement pour aider les milieux de travail à changer.

Pour en savoir plus : interligne.co.



Donnez
pour propulser
les actions
climatiques
jeunesse

Faites un don en ligne au fondationmf.ca et il sera **doublé!***

*La Fondation Jean-Luc Gravel et Brigitte Breton doublera les dons d'individus jusqu'à concurrence de 25 000 \$.

Pour découvrir nos actions : fondationmf.ca/projets-soutenus

L'ÉDUCATION, TROP HÉTÉRO?

L'école enseigne-t-elle
l'hétérosexualité?

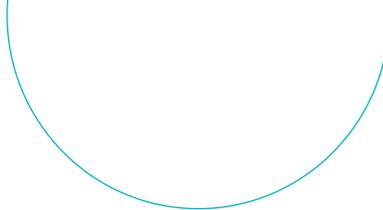
C'est ce que pense Gabrielle Richard,
sociologue du genre.

Et il est temps, selon elle, de faire
table rase des stéréotypes féminins
et masculins qui nuisent
à tous les élèves.

Anne-Marie Tremblay

COLLABORATION





L'école est hétéronormative. C'est le constat que dresse la chercheuse qui a signé l'essai *Hétéro, l'école? Plaidoyer pour une éducation antioppressive à la sexualité*, publié en 2019. « En fait, l'école fait passer deux messages principaux, c'est-à-dire qu'on s'attend à ce que les jeunes soient hétérosexuels et qu'il existe deux sexes qui sont plus différents que similaires », note-t-elle. Cela nuit tant aux élèves LGBTQ+, qui voient leur réalité niée, qu'aux autres élèves, qui se font imposer la bonne façon d'être une fille ou un garçon.

« Une façon très concrète de faire passer ce message, c'est au moment d'enseigner la puberté, donne-t-elle en exemple. On va généralement montrer le corps d'une femme et d'un homme, en mettant les menstruations d'un côté et la pilosité accrue de l'autre. On va présenter cela comme deux réalités vraiment différentes alors que, dans d'autres pays, on va présenter les mêmes contenus différemment. Ce qui montre que ce n'est pas neutre. »

D'ailleurs, certains pays, dont la Suède, ont adopté une tout autre approche, en mettant en relief les similitudes entre les garçons et les filles, comme l'augmentation de la pilosité et du désir sexuel à la puberté, poursuit-elle. « Ça peut avoir l'air banal, mais de diverses façons, on enseigne que filles et garçons sont plus différents que similaires. À la longue, les jeunes enregistrent ce message. » Même chose quant aux codes vestiaires ou encore à la séparation des vestiaires et des toilettes sur la base du genre. Ce faisant, on présume que les enfants sont hétérosexuels et qu'il faut protéger les filles des pulsions des garçons avec un mur.

De la même manière, l'hétérosexualité des élèves est constamment tenue pour acquise, ne serait-ce que dans les histoires racontées aux enfants ou dans les activités organisées, comme le bal des finissants ou la Saint-Valentin. Ces événements mettent le couple hétérosexuel en valeur, souvent sans faire place à la diversité, note la chercheuse associée à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et à l'Université Paris-Est Créteil. « Personne ne présente cela comme une occasion de discuter d'orientation sexuelle, ce qui est pourtant le cas. »

MODELER LES INTERACTIONS

Cette différence s'incarne jusque dans la cour d'école, où les garçons monopolisent le centre de l'espace et les filles restent en marge, ou dans les échanges entre les jeunes, note la chercheuse dans son ouvrage. « Bien souvent, la pyramide de la popularité adolescente se mesure aux normes de conformité au genre. Cela signifie que les filles les plus populaires sont, entre guillemets, de vraies filles, détaille-t-elle. Et, plus tu t'éloignes de ces comportements, moins tu es populaire. »

Les interactions en classe ne font pas exception à la règle. « En ayant l'impression qu'il y a une nature masculine et une nature féminine complètement différentes l'une de l'autre, cela joue sur la façon de traiter les élèves. Par exemple, les enseignants vont avoir tendance à moins punir les garçons que les filles dans le cas d'un comportement dissipé, parce qu'on s'attend à ce que des garçons se comportent ainsi, puisque ce sont des garçons. » D'ailleurs, plus de 80 % des enseignants estiment que les enfants apprennent différemment en fonction de leur genre, selon une étude du Conseil du statut de la femme de 2016. « Cela montre qu'on entretient, souvent sans le vouloir, des attentes différentes en fonction du genre des enfants. »

UNE RÉALITÉ INVISIBLE

Lors de sa maîtrise, Gabrielle Richard a épluché plus de 17 000 pages de contenus éducatifs proposés par le ministère de l'Éducation. « Je cherchais des passages où étaient évoqués des thèmes comme l'identité de genre ou l'homosexualité. » Sur la quarantaine de références dénichées, la plupart avaient un lien avec l'Holocauste, puisque les homosexuels étaient ciblés par le régime nazi. « Cela montre qu'on aborde rarement ces questions et que, quand on le fait, c'est dans un contexte de victimisation, note-t-elle. On souligne à quel point c'est difficile d'être gai et on présente cela comme un parcours semé d'embûches. »

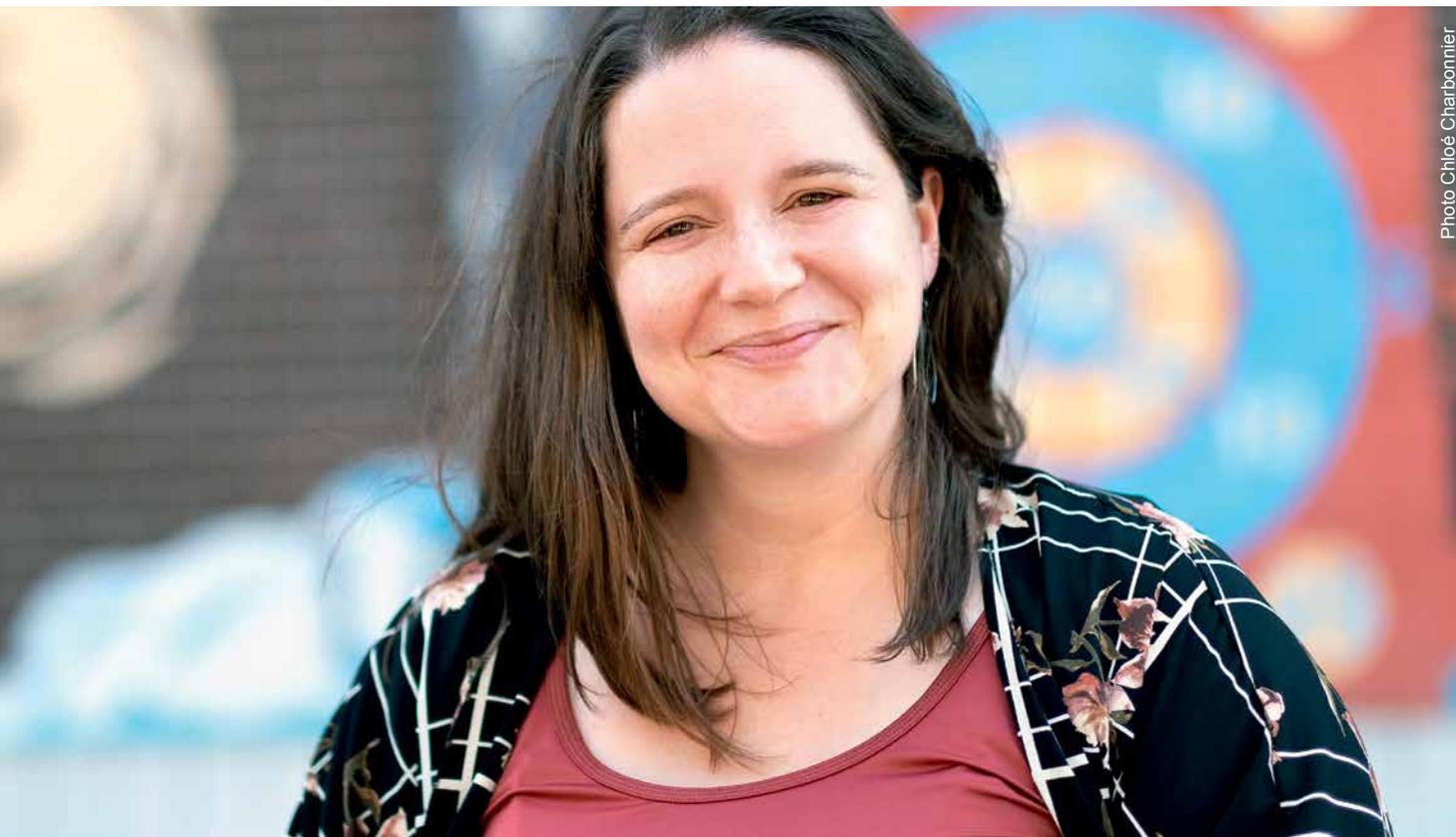


Photo Chloé Charbonnier

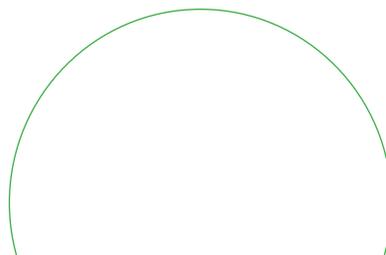
Gabrielle Richard

« En fait, l'école fait passer deux messages principaux, c'est-à-dire qu'on s'attend à ce que les jeunes soient hétérosexuels et qu'il existe deux sexes qui sont plus différents que similaires. »

Même les cours d'éducation à la sexualité taisent souvent ces réalités. Ce qui signifie que plusieurs élèves terminent leur scolarité en ayant peu, voire pas du tout abordé des sujets comme l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. « En fait, ce silence est parlant, affirme la sociologue. Cela envoie comme message aux jeunes LGBTQ+ ou en questionnement que ce n'est pas correct d'être comme ils le sont. »

Ces élèves non seulement se sentent oubliés, mais ont l'impression de ne pas être importants aux yeux de l'école, poursuit-elle. « C'est aussi problématique pour ceux qui se questionnent sur le plan du genre. Comme on ne parle jamais de ces questions, ils ne se sentent vraiment pas normaux. Et ils ne savent même pas quels mots googler pour trouver de l'information! »

Bref, ces sujets sont bien souvent encore tabous, constate Gabrielle Richard. « Plusieurs profs n'osent pas en parler, car ils craignent les réactions des élèves et des parents, et je ne les blâme pas. » Souvent, le personnel enseignant est mal outillé et manque de connaissances pour le faire, observe-t-elle. Ce qui ne veut pas dire qu'il faut balayer ces questions sous le tapis pour autant. « Ce dont tout le monde aurait besoin, et pas seulement les élèves LGBTQ+, c'est d'une éducation qui ouvre les horizons, qui est émancipatrice, qui n'enferme pas les gens dans de petites cases dès l'enfance. »



« On a souvent l'impression qu'aborder en classe l'homosexualité ne servira qu'à un élève par classe, mais c'est faux. Tous les élèves se questionnent sur des sujets comme l'identité. »

REMETTRE EN QUESTION LES CODES

Pour améliorer la situation, les écoles devraient revoir leurs façons de faire, estime la chercheuse. « Actuellement, la majorité des écoles a adopté une approche pédagogique inclusive, rappelle Gabrielle Richard. Cela signifie que les enseignantes et enseignants sont invités à ajouter du contenu montrant la diversité dans leurs cours, en mettant à l'horaire la lecture d'un livre écrit par une personne homosexuelle ou racisée, par exemple. » Une approche louable, mais qui n'est pas suffisante pour changer les mentalités à long terme, en plus d'être difficile à maintenir.

La sociologue prône plutôt une « éducation antioppressive », où profs et élèves identifient et mettent en doute les normes sociales véhiculées à travers le programme éducatif. Pour cela, elle suggère plusieurs exercices pratiques dans son livre, comme le questionnaire hétérosexuel. « Depuis quand sais-tu que tu es hétérosexuel? As-tu révélé tes tendances hétérosexuelles à tes proches? Comment ont-ils réagi? Le simple fait que cela ne se demande pas habituellement, montre à quel point ce n'est jamais remis en question. » Pour les plus petits, il est possible de souligner le manque de diversité ou les stéréotypes dans une histoire, par exemple. « En fait, cette approche permet de susciter la réflexion et de développer ce réflexe critique chez les élèves », souligne-t-elle.

La sociologue lance aussi plusieurs autres idées, comme le fait d'adopter un langage inclusif ou même de se présenter, en début d'année, avec son pronom en signe d'ouverture. « Mais, comme il s'agit de biais et de normes souvent inconscients, ce n'est pas facile à déconstruire », pense-t-elle. Pour cela, elle estime que la formation des enseignants devrait inclure des cours sur la pédagogie antioppressive, qui touche toutes les formes d'exclusion, ainsi qu'une réflexion pour identifier ses propres préjugés.

Bref, l'école doit mettre en place un climat d'inclusion, permettant à l'ensemble des élèves de s'épanouir. « On a souvent l'impression qu'aborder en classe l'homosexualité ne servira qu'à un élève par classe, mais c'est faux. Il ne faut pas se voiler le visage : tous les élèves se questionnent sur des sujets comme l'identité, sur la façon de savoir si on est attiré par l'autre ou si c'est simplement de l'amitié, sur le fait de porter certains vêtements ou non. » L'école doit donc ouvrir le champ des possibles des élèves. « C'est essentiel pour former des citoyens qui seront aptes à jouer leur rôle dans une société démocratique et plurielle », conclut-elle.

HOMOPHOBIE ET TRANSPHOBIE

UN COLLOQUE POUR DISCUTER DE CES ENJEUX

Gabrielle Richard est l'une des conférencières de la 5^e édition du Colloque pour prévenir et contrer l'homophobie et la transphobie dans les réseaux de l'éducation, qui aura lieu à l'Université du Québec à Montréal (ou en virtuel) du 24 au 26 novembre 2022.

Organisé par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, en collaboration avec la Chaire de recherche pour la diversité sexuelle et la pluralité des genres et l'organisme Interligne, l'événement rassemblera des personnes expertes de renom. Le colloque abordera quatre grandes thématiques : l'homophobie, la transphobie, le racisme et les violences à caractère sexuel.

L'événement s'adresse aux personnes étudiant au collégial ou à l'université, aux enseignantes et enseignants ainsi qu'à toutes les personnes intéressées par ces enjeux.

Pour en savoir plus, consultez le site Web suivant : tablehomophobietransphobie.org.



« L'ÉDUCATION DOIT ÊTRE AU CŒUR DES PRIORITÉS »

Les enjeux de pénurie de personnel qui affectent le réseau public d'éducation se répercutent sur les services offerts aux élèves.
Comment mettre fin à cette situation?

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

Des services de garde qui demandent aux parents de laisser les enfants à la maison, des élèves à besoins particuliers laissés en plan, des classes sans profs à la rentrée.

Si la pénurie de main-d'œuvre en éducation était un enjeu préoccupant avant la pandémie, elle n'a fait que s'exacerber au cours des trois dernières années, selon le président de la CSQ, Éric Gingras : « Ce problème génère des situations de plus en plus préoccupantes dans le réseau scolaire, engendre une surcharge de travail pour le personnel en poste et menace la qualité et l'accessibilité aux services à assurer aux élèves du Québec. »

DES ÉLÈVES SANS SERVICE

Alors que la Loi sur l'instruction publique prévoit que les élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ont droit à des services éducatifs, le Protecteur du citoyen révélait dans son rapport, publié en juin 2022, que des enfants ne reçoivent toujours pas de services basés sur leurs besoins réels. L'un des constats de l'enquête : « les organismes scolaires (centres de services scolaires et commissions scolaires) ne disposent pas du personnel requis pour répondre aux besoins de tous les élèves. »

FERMER LA PORTE AUX AGENCES PRIVÉES

« Il manque à ce point de professionnelles et de professionnels dans les écoles que le ministère ouvre grande la porte aux agences privées, affirme le président de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ), Jacques Landry. Il est pourtant évident que le personnel professionnel scolaire est le mieux placé pour offrir des services adaptés et réalisables par l'école. »

DONNER DE L'AIR AU PERSONNEL

Pour améliorer la qualité et l'accessibilité des services aux élèves, il faut replacer l'éducation au cœur des priorités.

« Les besoins de main-d'œuvre sont urgents, mais ce n'est pas nouveau, dit Éric Gingras. Pour renflouer le personnel de nos écoles, il faut valoriser le travail, les compétences et le professionnalisme du personnel scolaire et rendre tous les postes de travail du réseau plus attrayants et plus compétitifs. »

La présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), Josée Scalabrini, abonde dans le même sens et croit que si on veut donner aux gens le goût de travailler auprès des élèves dans les classes et de rester, il faut leur offrir de meilleures conditions d'enseignement. Selon elle, les profs sont clairs : « Ils veulent que la taille des groupes soit ajustée selon les besoins des élèves et que les classes soient mieux équilibrées. Ils demandent un allègement de leur tâche afin de pouvoir se consacrer à la réussite des élèves ».

METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS

« Malgré le manque de personnel de soutien scolaire, bien des centres de services scolaires proposent encore un nombre élevé de postes de moins de 25 heures par semaine », affirme le président de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ), Éric Pronovost.

« Comment peut-on penser attirer ainsi le personnel de soutien scolaire alors que les gens font face à l'augmentation du coût de la vie? se questionne-t-il. La solution passe par une augmentation des heures qui permettraient au personnel de soutien de prévenir les problèmes plutôt que de les subir. »

URGENCE D'AGIR

La ronde de négociations du secteur public qui s'amorce est un rendez-vous que le gouvernement ne doit pas manquer pour l'avenir des élèves du Québec, croit Éric Gingras.

« Il doit prendre toute la mesure de la situation et dépasser l'approche traditionnelle de la confrontation. Nous avons des solutions à proposer pour redonner un nouveau souffle à notre système public d'éducation, et c'est aux tables de négociation que ça commence! »



Josée Scalabrini, Éric Gingras, Éric Pronovost et Jacques Landry

LA RÉUSSITE AVANT TOUT



Photo François Beaugard

Marie-Josée Dallaire, Éric Gingras et Stéphane Lapointe

Surcharge de travail et pénurie de personnel concernent aussi les établissements privés. Devant les nombreux défis pédagogiques à relever, quatre actions peuvent faire la différence.

Audrey Parenteau
RÉDACTRICE EN CHEF

« Toutes les catégories de personnel travaillant dans les établissements d'enseignement privés n'ont pas ménagé leurs efforts pour accompagner et soutenir les élèves dans leurs apprentissages, pendant la pandémie et lors du retour en présentiel. Le nombre de tâches et la charge de travail ont largement dépassé les horaires de travail réguliers, ce qui a généré beaucoup de tension et de fatigue. Il est temps de revenir à une situation plus normale et acceptable », affirme le président de la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ), Stéphane Lapointe.

RETOUR À L'ESSENTIEL

Pour y parvenir, les établissements doivent se recentrer sur leur mission première : la réussite des élèves. Malgré tous les efforts déployés pendant deux ans de crise sanitaire par le personnel enseignant, de soutien et professionnel, notamment avec l'implantation de l'enseignement en ligne, les conditions exceptionnelles dans lesquelles l'enseignement s'est poursuivi n'étaient pas toujours optimales.

« La crise nous a tous obligés à nous adapter et à expérimenter de nouvelles approches pédagogiques. L'expérience

vécue nous a toutefois démontré les limites et les faiblesses de ces approches », dit la vice-présidente de la FPEP-CSQ, Marie-Josée Dallaire.

Stéphane Lapointe ajoute que de nombreux élèves accusent maintenant des retards pédagogiques. « On veut que les directions d'établissement prennent les actions nécessaires pour mieux accompagner les élèves dans ces difficultés qu'ils continuent de vivre », ajoute-t-il.

QUATRE ACTIONS POUR FAIRE LA DIFFÉRENCE

La FPEP-CSQ demande aux écoles privées de mettre en place des mesures concrètes, qui permettraient aux élèves de développer leur plein potentiel, en misant sur l'accompagnement et la réussite. Quatre actions simples pourraient faire une réelle différence, tant pour les élèves que pour le personnel de ces établissements.

1. Mettre fin à la différenciation pédagogique abusive

« Nous n'avons rien contre une certaine forme de différenciation, mais nous sommes contre l'exagération. Il faut se rappeler qu'un prof au privé n'est pas un prof privé, dit Stéphane Lapointe. On ne peut pas exiger un enseignement individualisé pour 35 à 40 élèves dans une classe, c'est irréaliste. De cette façon, on épuise le personnel et on le rend moins apte à réellement aider les élèves. »

2. Cesser de forcer le déploiement de l'enseignement en ligne

L'enseignement en ligne appauvrit la relation pédagogique, révèle une étude menée par l'Université du Québec à Montréal (UQAM) à la demande de la FPEP-CSQ. Ce type d'enseignement entraîne des conséquences négatives sur la relation entre une personne enseignante et ses élèves, tant dans le domaine cognitif, affectif que social.

L'enquête révèle que ce type d'enseignement provoque notamment une perte de motivation et du goût à l'effort chez les élèves. Du côté des enseignantes et enseignants, ils doivent ajuster leurs stratégies d'enseignement, alors que les interventions personnalisées sont plus limitées.

Or, des projets pilotes sous forme d'enseignement comodal (enseignement offert simultanément en présence et à distance) sont en cours. « C'est la pire des options, un compromis pédagogique inacceptable », affirme Marie-Josée Dallaire.

3. Arrêter de surcharger l'horaire avec des tâches extrapédagogiques

Le temps manque déjà pour le personnel de l'éducation qui souhaite se concentrer sur ce qu'il fait le mieux : aider les élèves. « Il faut lui donner du temps pour qu'il puisse se consacrer pleinement à son métier et cesser de remplir les journées pédagogiques avec des rencontres inutiles, des formations qui ne sont pas adaptées aux besoins », explique la vice-présidente.

4. Faire confiance au personnel

Avec une équipe-école forte, l'environnement d'apprentissage est bonifié et limite les écarts entre les élèves. D'après Marie-Josée Dallaire, le rattrapage des lacunes dues à la pandémie est un chantier qui débute.

« Laissons les personnes expertes décider des stratégies pédagogiques les plus adéquates pour amener les élèves sur le chemin de la réussite », conclut-elle.

L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE : DES EFFETS BIEN DOCUMENTÉS

La FPEP-CSQ s'intéresse aux répercussions de ce type d'enseignement et a mené des études sur le sujet, dont une en collaboration avec l'UQAM.

Le rapport *L'écran nous déconnecte*, dont les résultats ont été publiés en mai 2021, présente 10 constats révélateurs des conséquences de l'enseignement à distance sur les élèves et le personnel de l'éducation.

Les résultats d'une autre étude plus récente, sur les différentes formes d'enseignement en ligne et les raisons expliquant la diminution de la qualité pédagogique, seront connus sous peu. Le document *Radiographie de l'enseignement en ligne* présente, toutefois, les faits saillants.

Pour en savoir plus, visitez le site fpep.lacsq.org.

LES CÉGEPS POUR CONTRENER LA PÉNURIE

Comme tous les autres établissements d'enseignement, le réseau collégial souffre du manque de main-d'œuvre. Y attirer les travailleuses et les travailleurs est d'autant plus important que ce sont les cégeps qui forment une bonne partie des employées et employés tant recherchés sur le marché de l'emploi.

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF

« On ne peut pas passer sous silence l'importance du réseau collégial pour contrer la pénurie de personnel puisque c'est là qu'on forme les futurs travailleurs et travailleuses dans des domaines où la main-d'œuvre est en forte demande », affirme le président de la Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ), Yuri Blanchet.

« Alors qu'on parle de pénurie un peu partout, on ne veut pas que le réseau collégial soit mis de côté », renchérit le président de la CSQ, Éric Gingras. Il rappelle d'ailleurs au gouvernement que la réalisation de ses propres plans d'action sur la réussite étudiante et la santé mentale des jeunes ne peut se concrétiser sans le personnel.

DES RESSOURCES POUR MAINTENIR LA QUALITÉ DES SERVICES

Au collégial, lorsqu'une personne vit une situation problématique, c'est souvent avec l'aide d'un membre du personnel enseignant, de soutien ou professionnel qu'elle persévère et décroche son diplôme. C'est donc en maintenant la qualité des services offerts dans les cégeps qu'on accroîtra le taux de diplomation au collégial, selon le président de la Centrale.

Youri Blanchet abonde dans le même sens. Il croit que « ça prend plus de ressources pour favoriser la réussite des étudiantes et étudiants. S'il n'y a pas assez de



Photos François Beauregard

Youri Blanchet



Éric Gingras



Valérie Fontaine

personnel dans le réseau, les cégeps ne peuvent fonctionner adéquatement et fournir les services auxquels la communauté étudiante est en droit de s'attendre ».

Le président de la FEC-CSQ précise qu'il est important de pouvoir compter sur suffisamment de personnel enseignant, car plusieurs étudiantes et étudiants seront affectés encore longtemps par les effets de la pandémie. « Dans plusieurs programmes, la charge de travail du personnel en place doit être revue pour rendre les classes propices à la réussite. Cela nécessite l'embauche de nouvelles personnes. »

OFFRIR DES CONDITIONS COMPÉTITIVES ET ATTRAYANTES

Pour attirer la relève et retenir le personnel, « l'amélioration des conditions de travail et des conditions salariales est le premier pas à franchir », affirme la présidente de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ), Valérie Fontaine.

Les fédérations du réseau collégial réclament d'ailleurs que le gouvernement s'attaque rapidement au problème en proposant à ses travailleuses et travailleurs des conditions attrayantes et concurrentielles.

« Chez les professionnelles et professionnels des cégeps, les conditions de travail ne sont pas avantageuses quand on les compare avec ce qui est offert chez d'autres employeurs. Selon nous, ça explique en partie la pénurie de personnel vécue dans nos milieux. Nous souhaitons des engagements qui permettraient de changer les choses pour nous donner les moyens de nos ambitions sur le plan des services professionnels au collégial », assure le président



Éric Cyr

de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ), Éric Cyr.

FAVORISER UNE VÉRITABLE CULTURE COLLABORATIVE

Assurer un environnement de travail plus valorisant constitue un autre moyen d'attirer et de retenir le personnel des cégeps, d'après Valérie Fontaine. « Les personnes qui occupent les emplois du réseau collégial sont celles qui, dans le quotidien, contribuent au bon fonctionnement de nos établissements et à la réussite des étudiantes et étudiants », souligne-t-elle. Il faut donc, selon elle, favoriser des modes de gestion plus participative, où l'on reconnaît leur expertise et leur autonomie. Le personnel enseignant, de soutien et professionnel doit être consulté afin de pouvoir continuer à contribuer à la bonne marche des établissements.

Éric Cyr affirme que les méthodes de gestion actuelles dans les cégeps offrent souvent peu de flexibilité et ont un effet plutôt négatif sur la rétention de personnel. « Nos membres veulent des conditions modernes et compétitives. Ils veulent qu'on reconnaisse la valeur de leurs compétences et de leur travail, mais ils veulent aussi bénéficier de plus d'autonomie professionnelle pour avoir toute la latitude nécessaire dans la réalisation de leur mandat », dit-il.

À l'aube d'une nouvelle ronde de négociations, le contexte est propice pour améliorer le réseau collégial, affirment la leadeuse et les leadeurs syndicaux. Ils souhaitent également que la prochaine ou le prochain ministre de l'Enseignement supérieur* soit une personne plus engagée, plus présente et capable de faire avancer ses dossiers au sein du Conseil des ministres.

* Au moment de mettre sous presse, l'identité de la nouvelle ou du nouveau ministre de l'Enseignement supérieur n'était pas encore connue.

Découvrez vos avantages!

Réalisez vos projets immobiliers en toute confiance.



Notre mission est de vous faciliter la vie en tant que propriétaire. Nous croyons que votre propriété est plus qu'un lieu de vie, **c'est un lieu d'accomplissements.**

En tant que membre de la Centrale des syndicats du Québec, profitez d'une offre complète de services et **bénéficiez également de rabais avantageux.**

Ainsi, vous pouvez vous concentrer sur l'essentiel : réalisez votre chez-soi.

Nos services

Rénover



Des travaux de rénovation en toute confiance.

1% de remise sur la valeur de votre projet de rénovation (jusqu'à 5000)!

Faites comme plus de 100 000 clients depuis 2010. Choisissez parmi notre **vaste réseau de plus de 1500 entrepreneurs vérifiés en 53 points.**

Entretenir



Référencement gratuit et sans engagement.

Profitez d'un rabais de 30 \$ sur vos demandes de services. Faites appel à nos spécialistes vérifiés : plomberie, électricité, peinture, pose de planchers, chauffage et plus encore.

D'ici le 31 décembre 2022, faites une première demande et économisez 70 \$.

Vendre



Une équipe pour vous accompagner, sans commission.

Vendre soi-même via le site Web immobilier le plus apprécié au Québec. C'est encore plus simple avec notre équipe de **coachs immobiliers, notaires, évaluateurs et photographes.**

Et quoi de mieux pour y arriver qu'une **économie de 15 % sur tous nos forfaits, et jusqu'à 20% si vous êtes un client de RénoAssistance!**

Pour plus d'informations consultez les pages suivantes

Rénover : renoassistance.ca/lp/csq/
Entretenir : services.proassistance.ca/csq/
Vendre : services.duproprio.com/csq/

PLAN SANTÉ LE PERSONNEL D'ABORD!



Photo iStock

.....

Qu'on se le dise : sans le personnel, tout projet de réforme est voué à l'échec. Le plus grand défi du ministre de la Santé et des Services sociaux est donc de rebâtir la confiance à l'égard du gouvernement.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Au sortir d'une pandémie mondiale qui a mis en lumière les faiblesses de notre système de santé, le gouvernement propose un vaste plan pour amorcer « un virage majeur dans l'organisation des services et des soins de santé au Québec »; des soins qu'il souhaite plus humains et performants.

Mais avons-nous appris les bonnes leçons de la pandémie, aurons-nous la sagesse de mieux nous préparer pour affronter la prochaine crise climatique et saurons-nous mieux prendre soin des plus vulnérables de notre société et du personnel de la santé? L'heure est aux choix!

LES GRANDS CHANTIERS

Le ministre de la Santé compte agir, dès maintenant, sur ce qu'il considère être les quatre fondations de notre système de santé :

- > Le personnel;
- > L'accès aux données;
- > Les technologies de l'information;
- > Les infrastructures et les équipements.

Son plan propose cinquante mesures dans neuf secteurs jugés névralgiques pour améliorer l'accès, la qualité et l'efficacité des services :

- Six secteurs considérés dysfonctionnels sont ciblés : la première ligne; les urgences et les soins spécialisés; les aînés et les personnes vulnérables; la santé mentale; la protection de la jeunesse; la prévention et la lutte contre les épidémies.
- Trois chantiers visant la transformation du réseau s'attarderont aux enjeux d'efficacité : l'innovation; le financement; la gouvernance et la performance.

Le plan Dubé est l'esquisse du grand changement de culture souhaité par le gouvernement. Or est-il vraiment raisonnable de se lancer, maintenant, dans une autre réforme du système de santé au lieu de se concentrer sur les enjeux prioritaires qui font consensus?

NE PAS PERDRE DE VUE L'ESSENTIEL

Plusieurs organisations internationales¹ exhortent les gouvernements du monde à renforcer les soins de santé et les dispositifs de protection sociale. Les crises de l'ampleur de la COVID-19 commandent une intervention rapide des autorités publiques, une réponse que seuls les systèmes publics de santé et de services sociaux bien rodés et financés peuvent orchestrer.

LA PRIORITÉ : LE PERSONNEL DE LA SANTÉ

Le ministre l'a reconnu : la réorganisation importante des services et le délestage de nombreuses activités durant la pandémie ont exercé une pression inhumaine sur le personnel qui était constamment sur la ligne de front.

« Maintenant, le rattrapage des nombreux retards accumulés dans les divers secteurs amènera, lui aussi, son lot de défis, affirme la présidente de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ), Isabelle Dumaine. Le personnel sera sous pression encore plusieurs mois, voire quelques années. Dans un tel contexte, les enjeux d'épuisement et de pénurie de main-d'œuvre demeurent excessivement préoccupants. »



Photo François Beauregard

Isabelle Dumaine

PLUS QU'UNE FORCE D'EXÉCUTION

Le ministre dit avoir besoin de la collaboration de tous ses partenaires – sa force d'exécution selon ses propres mots – pour réussir la mise en œuvre de son plan.

« Nous convenons qu'il faut changer certaines façons de faire. Et, plus que jamais, nous avons besoin de solutions globales, équitables et durables pour convaincre le personnel de demeurer ou de réinvestir dans notre réseau public de santé et de services sociaux. L'avenir de nos services publics passe nécessairement par l'amélioration des conditions de travail. Le ministère de la Santé et des Services sociaux doit en faire son chantier prioritaire », insiste le président de la CSQ, Éric Gingras.

¹ L'Internationale des Services Publics (ISP), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Organisation des Nations Unies (ONU) et le Fonds monétaire international (FMI).

Dans sa volonté de travailler sur de nombreux fronts simultanément – certains chantiers de transformation pourraient accaparer de très nombreuses ressources humaines – le ministre ne risque-t-il pas de perdre de vue l'essentiel?

« Si le ministre veut “offrir des soins à échelle humaine”, comme il le dit, et établir un nouveau dialogue, nous l'invitons à prendre connaissance de la Déclaration du 26 avril 2022 – Un appel pour retrouver plus d'humanité en santé!, par laquelle les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes membres de la FSQ-CSQ ainsi que les citoyennes et citoyens, lancent un appel urgent au gouvernement », dit Isabelle Dumaine.



Éric Gingras

DES MESURES REJETÉES PAR LA CSQ

Voici les différentes mesures du Plan santé que la Centrale rejette :

La poursuite du déploiement des maisons des aînés et alternatives (selon la formule actuelle)

- Au Québec, le nombre de personnes âgées de 75 ans et plus doublera d'ici 20 ans. En mars 2022, près de 4 000 personnes attendaient une place en CHSLD. Alors que les besoins augmentent constamment, le nombre de places promises est de 2600.
- En juin 2022, la facture atteignait 2,8 milliards \$, soit près du triple du budget de 1 milliard \$ prévu au départ. Le cout moyen annoncé à moins de 400 000 \$ la chambre en 2019 s'élève maintenant à plus de 800 000 \$ en moyenne.

L'apport accru du privé dans le réseau public

- Aucune étude sérieuse n'a démontré la plus grande efficacité du privé. Aucun des projets pilotes en cours n'a fait l'objet d'une évaluation publique.
- Accorder des marges bénéficiaires de 15 % au profit d'acteurs privés constitue un affront et une autre attaque à l'endroit de notre réseau public de la santé et des services sociaux. Les profits versés à des professionnelles et professionnels déjà très bien rémunérés, détenant un statut d'entreprise privée leur permettant de profiter d'avantages fiscaux, autorisés à facturer certains frais aux usagers et usagers et, qui plus est, dont la prise de risques est plutôt limitée, nous apparaît indécent.

- Selon une étude très récente (juin 2022) de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), sur les 50 supercliniques (GMF-R) analysées, 24 utilisent des sociétés de portefeuille comme société-écran (optimisation fiscale). Aussi, l'annonce de la construction de deux minihôpitaux privés financés selon le modèle des GMF doit plus que nous inquiéter.

L'implantation du financement axé sur le patient dans le système de santé québécois

- Ce modèle de financement nécessite une collecte exponentielle d'informations cliniques et administratives.
- Cette approche est irréaliste et insensée. Prétendre pouvoir établir le cout de revient par usagère ou usager² pour chacun des services reçus, et pour tous les parcours de soins, et ce, dans un environnement scientifique, clinique, social, territorial et organisationnel en constante mutation, nous semble aberrant.
- Plusieurs effets pervers de ce modèle de financement ont largement été démontrés dans de nombreux pays; certains l'ont même abandonné : sélection (écrémage) des patientes et patients; manipulation des données (surcodage) lors de la classification; fragmentation des épisodes de soins; prestation excessive de services insuffisamment justifiés sur le plan clinique (surtraitement); congés trop précoces entraînant des réadmissions en raison de complications; rétention de certains patients afin de conserver le financement, ou au contraire la référence trop rapide, vers d'autres établissements.

² Ce cout de revient comprend les couts directs (dépenses de main-d'œuvre : salaires, heures supplémentaires, primes, avantages sociaux généraux et particuliers, charges sociales, fournitures, instruments, fournitures médicales et chirurgicales, etc.) et les couts indirects (frais administratifs, frais de soutien, comme la gestion de l'information et l'entretien des installations, et les dépenses immobilières).

PETITE ENFANCE

DÉMYSTIFIER LE RÔLE DES SYNDICATS

Pour attirer la relève syndicale, il faut davantage faire connaître la raison d'être des syndicats, croient deux nouvelles recrues.

Mathieu Morin
CONSEILLER FIPEQ-CSQ



Vicky Goyette

Présidente du Syndicat des intervenantes en petite enfance des Laurentides¹, Vicky Goyette constate que les gens voient parfois son rôle de leadeuse syndicale négativement. « On me dit que je dois être une chialeuse, alors que ce n'est pas du tout le cas! C'est encore mal vu de dire qu'on s'implique dans un syndicat. »

Elle croit d'ailleurs que cette réalité peut décourager certaines personnes de s'impliquer. Elle-même avoue qu'elle s'intéressait peu aux actions de son syndicat jusqu'à tout récemment. Ce n'est que l'an dernier, lorsque les salariées ont fait des démarches pour adhérer à la CSQ, qu'elle s'y est réellement intéressée. La présentation faite en assemblée générale l'a convaincue de se présenter au sein du comité exécutif. « J'ai eu la pique, spontanément, et j'ai levé la main. Ce n'était pas planifié du tout! », raconte en riant l'éducatrice en poste depuis 19 ans au CPE Les petits trésors de Boisbriand.

De son côté, Josée Robichaud a reçu un accueil favorable de la part de ses proches lorsqu'elle leur a annoncé vouloir s'engager en tant que déléguée syndicale. « Avec les avancées que nous avons obtenues dans les dernières négociations, je n'ai eu que du positif », souligne la responsable d'un service éducatif en milieu familial régi et subventionné. La médiatisation de la grande solidarité des éducatrices, de leurs revendications et de leurs gains a mis en lumière l'importance du syndicalisme dans le milieu de la petite enfance.

¹ Le syndicat est affilié à la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ).



Photo François Beauregard

Josée Robichaud

FAIRE PARTIE DU CHANGEMENT

La possibilité de faire avancer sa profession est l'une des raisons qui motivent Vicky Goyette à s'impliquer. Au cours de sa carrière, elle a trop souvent vu le syndicat miser uniquement sur la représentation individuelle des membres. « Ce qu'on entendait, c'était que le syndicat nous représenterait jusqu'au bout, peu importe les raisons », dit-elle. Ce que les membres souhaitaient, toutefois, c'était une plus grande valorisation de la profession et de la vie professionnelle qui entoure le métier d'éducatrice.

La situation et le discours ont beaucoup changé depuis que son syndicat est affilié à la CSQ, remarque-t-elle. Le ton est plus positif, on parle davantage de valorisation de la profession que de droits individuels. « Et ça, ça attire les membres! », fait-elle valoir.

LA FORCE DE LA SOLIDARITÉ

De son côté, Josée Robichaud avoue qu'il y a quelques années, elle se décrivait davantage comme une personne propatronale. Avec le temps, elle a toutefois découvert tous les bénéfices que peut offrir un syndicat.

Son engagement syndical a débuté un peu par hasard alors qu'elle venait de faire reconnaître le milieu familial privé, qu'elle exploitait depuis 2008, par un bureau coordonnateur. Elle éprouvait des difficultés avec certains formulaires, et son syndicat lui a offert un service d'accompagnement, ce qui l'a motivée à s'impliquer par la suite. « Je me suis dit que si ça m'arrivait à moi, ça arrivait sûrement à d'autres personnes! », explique-t-elle.

Rapidement, Josée Robichaud a participé à de nombreuses activités de son syndicat local, où elle s'est sentie bien accueillie. « Ça a vraiment été super facile », dit l'intervenante en petite enfance. Quelques semaines plus tard, elle était invitée à prendre part au Camp de la relève syndicale de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ), et elle a été épatée par la force du groupe. Toute la mécanique derrière une prise de position et le souci que celle-ci soit décidée de façon démocratique ne font que l'inciter à s'engager.

Lors des prochaines rencontres organisées par son syndicat local, Josée Robichaud compte bien lever la main pour s'impliquer davantage. Les mesures de soutien pour les enfants ayant des besoins particuliers l'intéressent énormément, et elle estime que le syndicat est un excellent véhicule pour faire progresser la qualité des services offerts à ces petits.

DU TRAVAIL DE PROMOTION ET DE COMMUNICATION

Vicky Goyette et Josée Robichaud s'accordent pour dire que du travail de communication reste à faire pour attirer la relève au sein des syndicats. Chaque personne peut trouver ce qui la motive à participer, par exemple la possibilité d'offrir un service personnalisé ou le fait de participer à la valorisation de la profession.

Les deux éducatrices conviennent que l'implication syndicale leur a permis de découvrir un mouvement démocratique et solidaire, dont elles font maintenant activement la promotion. « C'est un défi d'attirer de nouvelles personnes, principalement des femmes qui ont des enfants, et de les convaincre de s'impliquer alors qu'on manque de personnel, affirme Vicky Goyette. Ce qui est encourageant, cependant, c'est qu'une fois que nos membres commencent à s'impliquer, elles demeurent longtemps dans la structure syndicale. »

Six conseils pour protéger votre résidence des vents violents

Si Environnement Canada émet un avertissement de vents violents pour votre secteur, votre résidence est-elle à risque?

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

La Personnelle, l'assureur auto, habitation et entreprise choisi par la CSQ, vous présente une liste de mesures à prendre pour vous préparer afin d'éviter les dommages causés par le vent.

1. Réparez ce qui est brisé

Faites l'entretien de votre résidence : reclouez les planches de clôture mal fixées et recollez les bardeaux décollés par exemple. Rappelez-vous que le cout d'un entretien préventif est souvent moins élevé que celui des réparations nécessaires.

2. Fixez les objets qui resteront à l'extérieur

Le mobilier de jardin, le barbecue, les bacs (à déchets, de recyclage ou de matières compostables) et l'équipement de sport peuvent devenir de dangereux projectiles lorsqu'une rafale les emporte.

3. Inspectez les arbres et les arbustes

Les grands vents et les branches mortes ne font pas bon ménage : ils font plutôt des ravages! Gardez vos arbres et vos arbustes en bon état, et abattez ceux qui sont morts avant qu'ils ne fassent des dégâts (mais vérifiez les règlements municipaux avant). Faites appel à un émondeur professionnel au besoin.

4. Ciblez les points d'entrée vulnérables

Les maisons ont quatre points faibles : le toit, les fenêtres, les portes et le garage. Si l'un ou plusieurs d'entre eux sont en mauvais état, une tempête pourra les endommager davantage. Le toit est particulièrement vulnérable aux vents violents. Faites les réparations qui s'imposent rapidement.

5. Préparez un plan d'urgence

Choisissez un endroit sûr dans votre maison. Rangez-y une trousse d'urgence comprenant une lampe de poche (et des piles de rechange!), une trousse de premiers soins, des couvertures, des aliments non périssables et de l'eau potable.

6. Abritez-vous!

Si vous êtes à la maison, descendez au sous-sol ou allez dans une petite pièce intérieure au centre de la maison. Éloignez-vous des portes et des fenêtres.

Pour d'autres conseils et trucs pratiques, visitez dès maintenant lapersonnelle.com/blogue.



Partenaire de la CSQ



La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. au Québec et La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires au Canada.

Les renseignements et conseils de cet article sont fournis à titre indicatif seulement. La Personnelle ne peut être tenue responsable de tout dommage découlant de leur utilisation. La Personnelle recommande la prudence et invite le lecteur à consulter un expert pour obtenir de l'information détaillée.

RESSOURCES UTILES

UN GUIDE POUR ÉCRIRE DE MANIÈRE PLUS INCLUSIVE



Conçu par l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), *Inclusivement vôtres!* est un guide de rédaction inclusive qui a pour but d'outiller celles et ceux qui désirent rédiger tout en évitant les genres grammaticaux masculin et féminin en ce qui concerne les personnes, sans toutefois faire appel à des néologismes. Il présente les principes généraux de la rédaction inclusive, des procédés de rédaction neutre et de féminisation ainsi qu'une liste d'outils et de références pour en savoir plus sur le sujet.

Le guide est disponible gratuitement en ligne sur le site de l'INRS : inrs.ca > Tapez « **Inclusivement vôtres!** » dans la barre de recherche.

BANQ : OUTILS GRATUITS POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Vous enseignez l'histoire ou l'univers social? Vous pourriez aimer les activités et ressources éducatives et culturelles offertes gratuitement en ligne par Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BANQ).

Plateformes d'apprentissage, activités d'éveil à la lecture, ateliers en direct sur divers sujets (par exemple l'histoire de la chanson pop au Québec, l'univers des superhéros, la généalogie, les cartes géographiques comme sources historiques, etc.), les ressources et activités s'adressent aux jeunes du préscolaire, mais aussi du primaire, du secondaire et de l'enseignement supérieur.

Envie d'adapter une activité à votre réalité ou de concevoir un projet spécialement pour vos élèves? BANQ peut vous aider à créer votre atelier en réfléchissant au projet avec vous et en mettant à profit son expertise et les objets culturels de sa collection.

Pour en savoir plus : education.banq.qc.ca.

À DÉCOUVRIR

BOOKTOK, UNE TENDANCE QUI FAIT LIRE!

Vous cherchez de nouvelles suggestions de lecture? Avec le mot-clic #BookTok, les amateurs de livres sur TikTok peuvent partager leur amour des livres et découvrir des recommandations littéraires. BookTok réunit une communauté de lectrices et de lecteurs en tout genre. Selon le site Les Libraires, le mot-clic aurait généré plus de 69 milliards de vues. Au Québec, plusieurs auteurs partagent leurs impressions en lien avec les personnages de leur livre, leurs lectures du moment, etc.

Essayez les mots-clics [#booktokqc](#) et [#booktokquebec!](#)

DÉSINFORMATION SOUS LA LOUPE

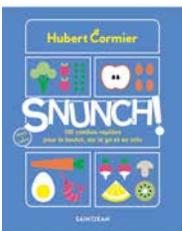
Comment départager le vrai du faux alors que les fausses nouvelles sont partout? Si vous êtes enseignante ou enseignant et que vous souhaitez aborder le sujet avec vos élèves et étudiants, l'Agence Science-Presses offre des formations dans les écoles primaires et secondaires, et même des ateliers pour le grand public. Les journalistes de l'agence expliquent le phénomène des fausses nouvelles et donnent des trucs et astuces pour permettre à toutes et tous d'être bien outillés et d'éviter les pièges de la désinformation.

Pour en savoir plus : sciencepresse.qc.ca > **Éducation aux médias et à l'information** > **Nos formations**.



À LIRE

SURVIVRE AUX LUNCHS



Vous êtes déjà tannés de préparer des lunchs? Dans son plus récent livre, *Snunch! 100 combos rapides pour le boulot, sur le go et en solo* publié chez Guy Saint-Jean Éditeur, le nutritionniste Hubert Cormier présente une foule d'idées de plats pas compliqués, pour ces journées où vous avez faim, mais pas pour un repas complet. L'ouvrage propose des *snunchs* (entre le snack et le lunch) équilibrés, savoureux et qui ne demandent pas de cuisson!

Pour en savoir plus : saint-jeanediteur.com.

HEARTSTOPPER : LE ROMAN AVANT LA SÉRIE



Le fabuleux roman graphique d'Alice Oseman, *Heartstopper*, est à l'origine de la populaire série Netflix du même nom. Il raconte l'histoire touchante de Charlie, un artiste solitaire et rêveur, et de Nick, un garçon populaire passionné de rugby. Bien que tout les sépare, les deux garçons apprennent à se connaître et tissent une amitié sincère. Charlie tombe amoureux de son camarade, mais préfère se taire pour ne pas nuire à leur amitié. Ce roman lumineux montre une facette tendre et réaliste de l'adolescence.

Pour en savoir plus : hachette.qc.ca.

RÉFÉRENDUM AU CHILI MALGRÉ LA DÉFAITE, L'ESPOIR EST PERMIS

Près de 62 % des Chiliennes et Chiliens ont refusé le texte qui devait remplacer celui imposé par la dictature de Pinochet, lors du référendum national sur le renouvellement de la Constitution du Chili, qui a eu lieu le 4 septembre 2022.

Luc Allaire | CONSEILLER CSQ



Juan-José Fernandez, président de la Fédération des syndicats de l'action collective (FSAC-CSQ), Luc Allaire, conseiller responsable des relations internationales à la CSQ et président de la Fondation Salvador-Allende de Montréal, et Anne Dionne, vice-présidente de la CSQ, étaient présents au Chili lors du référendum. Ces personnes posent en compagnie de Isabel Allende, la fille de l'ex-président Salvador Allende (3^e à partir de la gauche).

Le référendum national visait à proposer à la population du Chili une nouvelle Constitution à l'issue des travaux de l'Assemblée constituante élue en mai 2021. Dès l'annonce du résultat, le président chilien, Gabriel Boric, a aussitôt signifié sa volonté de relancer le processus constitutionnel entamé en octobre 2020 par un plébiscite appuyé à 80 %.

La CSQ était présente lors de l'évènement afin de souligner la solidarité des organisations syndicales québécoises avec le peuple chilien. Elle s'est jointe aux délégations de nombreux pays, dont l'Uruguay, le Pérou, le Brésil, l'Argentine, le Mexique, la France, les États-Unis, la Colombie et l'Espagne.

POUR UN CHILI PLUS JUSTE

Le 1^{er} septembre dernier, quelques jours avant la tenue du référendum, un grand rassemblement en faveur de l'*Apruebo* (J'approuve) a réuni plus de 500 000 personnes à Santiago. De nombreux témoignages ont relaté les principaux évènements qui ont mené au référendum : la victoire de Gabriel Boric comme président, le référendum sur le changement de la Constitution adopté à 80 % et l'élection d'une assemblée constituante paritaire et représentative des peuples autochtones, qui a proposé un projet de Constitution en faveur d'un Chili plus juste, digne, solidaire, écologique, communautaire, paritaire et plurinational.

Le chemin vers un Chili plus démocratique et plus juste a connu de nombreux obstacles au cours de l'histoire, impliquant parfois les armes, comme lors du coup d'État du 11 septembre 1973, et le mensonge et la désinformation, comme ce fut le cas cette fois. Avec la manipulation médiatique de la droite, l'oligarchie et les secteurs qui se sont mis au service des intérêts de celles et ceux qui figurent parmi le 1 % des personnes les plus riches du Chili ont réussi à maintenir provisoirement la Constitution imposée sous la dictature. Malgré tout, en tant que démocrates, les progressistes chiliens ont accepté la décision de la majorité.

CAMPAGNE MENSONGÈRE

La tâche des démocrates consiste maintenant à poursuivre le dialogue avec les secteurs citoyens qui ont voté pour le

rejet du projet de Constitution. Parmi ceux-ci, certains ont succombé à la campagne médiatique de la droite basée sur le mensonge et l'intimidation.

Dans sa campagne de propagande, la droite a utilisé plusieurs articles du projet de Constitution pour faire craindre le pire aux citoyennes et citoyens. Elle s'est notamment servie de l'article prévoyant fournir un logement digne à l'ensemble de la population pour souligner le fait qu'il n'était pas mentionné le droit au logement privé. Cette situation a fait craindre à bon nombre de citoyens de perdre leur maison.

La droite a aussi utilisé un article sur le respect des animaux pour affirmer que les paysannes et paysans ne pourraient plus monter à cheval. Elle a aussi martelé que la reconnaissance des peuples autochtones pourrait entraîner une partition du territoire chilien. Dans un pays où le droit à l'avortement n'est reconnu qu'en cas de viol ou de risque pour la santé de la mère ou du fœtus, la droite a dénoncé la reconnaissance de ce droit.

Comme tous les médias chiliens sont contrôlés par la droite et que les partis de droite disposaient de budgets énormes pour la publicité, ils ont réussi à convaincre une majorité de la population de voter *Rechazo* (Je rejette).

REGARDER VERS L'AVANT

L'objectif des forces progressistes consiste maintenant à reprendre le processus constitutionnel adopté lors du plébiscite d'entrée le 25 octobre 2020. Alors que la rédaction d'une nouvelle Constitution a été adoptée à 80 %, il est nécessaire de poursuivre le processus pour remplacer définitivement la Constitution de la dictature.

Les progressistes chiliens partagent la conviction d'être du bon côté de l'histoire et que le Chili, dans un avenir rapproché, parviendra à construire une société différente, où le néolibéralisme, qui en fait actuellement une des sociétés les plus inégalitaires de la planète, n'aura plus cette importance.

SEXE, GENRE ET FORMULAIRES

Martine Lauzon | RÉVISEURE LINGUISTIQUE CSQ

Il fut un temps où seules les mentions « sexe : », « homme » et « femme » trônaient au haut d'un formulaire. Heureusement, l'inclusivité gagne du terrain, ce qui permet maintenant à un plus grand nombre d'individus de décliner adéquatement leur identité.

En fait, a-t-on besoin de connaître le sexe d'une personne? C'est ici qu'il faut faire la distinction entre *sexe* et *genre*. Le sexe à la naissance est déterminé par les caractéristiques physiques et biologiques de la personne

(chromosomes, organes génitaux, hormones). Il est rarement pertinent de recueillir cette information, que certaines personnes peuvent ne pas vouloir dévoiler et qui, d'ailleurs, n'est pas binaire. Par contre, si elle est essentielle, il sera important d'ajouter une question concernant le genre.

Le genre, lui, est un concept multidimensionnel qui est influencé par plusieurs facteurs, dont les normes culturelles et comportementales ainsi que l'identité personnelle.

Chez plusieurs individus, le sexe correspond au genre. Quoi qu'il en soit, c'est généralement cette dernière information qui peut nous être utile.

Ainsi, des questions inclusives apparaissent maintenant sur les formulaires. Par exemple, on demande à la personne d'indiquer à quel genre elle s'identifie en lui laissant le soin de l'inscrire ou on lui permet de choisir entre « homme », « femme » et « non binaire ».

Par ailleurs, plusieurs provinces proposent maintenant des documents d'identité non genrés. En fait, puisque l'identité de genre n'est ni binaire ni statique et qu'elle peut évoluer au fil du temps, on peut s'interroger, lorsqu'on produit un formulaire, sur l'opportunité d'inclure automatiquement une question à cet effet.



Vous possédez plus d'un véhicule?

Vous pourriez économiser jusqu'à 15 % sur votre assurance auto en assurant plusieurs véhicules avec nous*.

Découvrez les avantages de faire partie de votre groupe.

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 économies sont basées sur le profil individuel de chaque client. Les économies et les rabais sont sous réserve des conditions d'admissibilité. Les taux et les rabais peuvent être modifiés sans préavis.

Votre Espace client

2 minutes pour s'inscrire

48 heures pour recevoir un remboursement

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

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



Connectez-vous
espace-client.ssq.ca



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.

Pour en savoir +

fondsftq.com/rss



* L'acquisition d'actions du Fonds de solidarité FTQ peut donner droit aux crédits d'impôt pour fonds de travailleurs. Les crédits d'impôt sont de 30%, soit 15% au Québec et 15% au fédéral, et limités à un montant de 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.