

CSQ

LE MAGAZINE



**RECONNAISSANCE
AU TRAVAIL**

POURQUOI FAIT-ELLE SOUVENT DÉFAUT?

Crise sanitaire : les femmes
sur la ligne de front

.....

Pandémie: l'importance des
systèmes publics de santé



**Centrale des syndicats
du Québec**

Printemps 2020



Nous sommes là pour vous



Nous sommes conscients que cette période bouleverse votre quotidien et que vous vivez peut-être une situation plus difficile en raison du coronavirus. Voici comment **La Personnelle** peut vous aider en vous offrant :

- ▶ **une remise sur votre prime d'assurance auto** comme vous utilisez moins votre véhicule durant la pandémie;
- ▶ **une couverture d'assurance auto temporaire gratuite** si vous livrez actuellement des repas, de l'épicerie ou des médicaments sur ordonnance;
- ▶ **une augmentation temporaire de votre limite d'assurance** pour la perte de vos biens utilisés dans le cadre d'un travail à domicile, sans frais supplémentaires.

Merci de votre confiance

**Pour en savoir plus, visitez
lapersonnelle.com/covid-19**



Partenaire de la **CSQ**



LA RECONNAISSANCE FAIT LA DIFFÉRENCE

Le contexte dans lequel a été préparée cette édition de *CSQ Le Magazine* n'avait rien d'habituel. On peut dire que la crise du coronavirus nous a pris au dépourvu. Il a fallu se questionner : alors que la planète tout entière vit une pandémie, que le Québec se mobilise pour trouver les ressources nécessaires pour faire face à la COVID-19, quel sujet en particulier intéresserait nos lectrices et lecteurs?

Nous nous sommes dit qu'ils auraient certainement envie de lire sur la reconnaissance, car en cette période difficile, reconnaître la valeur du travail de nos membres est essentiel.

À l'heure actuelle, les femmes et les hommes qui occupent des emplois à prédominance féminine sont sur la ligne de front dans la gestion de cette pandémie. Il sera important, au sortir de cette crise, de continuer à reconnaître le travail colossal que ces personnes accomplissent chaque jour.

L'article qui figure à la une de notre édition du printemps nous rappelle aussi que le manque de reconnaissance a des répercussions sur la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs. Pourtant, c'est parfois dans de petits gestes que l'employeur peut faire une différence. Car c'est lorsqu'il s'attarde aux petites attentions ou qu'il accorde de la considération aux individus qu'il permet d'augmenter notamment leur motivation et leur performance.

Cette édition de notre magazine soulève également plusieurs questions, notamment sur les effets qu'aura cette crise sur notre système de santé et sur le déploiement de la réforme en éducation. Seul le temps nous le dira.

Bonne lecture!

Audrey Parenteau | RÉDACTRICE EN CHEF
MAGAZINE@LACSQ.ORG



Photo: Jean-François Leblanc

Personnel en soins infirmiers et en santé
Personnel de soutien scolaire
Éducateurs et éducatrices en CPE
Responsables des services éducatifs
en milieu familial
Personnel du milieu communautaire

En cette période difficile, votre travail est essentiel.

Nous sommes fiers et reconnaissants de ce que vous accomplissez tous les jours.

Merci d'être présents pour nous toutes et tous.

Grâce à vous,



ça va bien aller!



Centrale des syndicats
du Québec

SOMMAIRE

EN COUVERTURE

Reconnaissance au travail : moteur de créativité et d'engagement

La reconnaissance de la part de l'employeur est un excellent levier pour la motivation, la performance et la santé des personnes.

6 L'importance des systèmes publics de santé

En situation d'urgence sanitaire, le Québec peut compter sur des ressources publiques compétentes, accessibles et spécialisées.

8 Reconnaître le travail des femmes en temps de crise

Les personnes occupant des emplois à prédominance féminine sont sur la ligne de front de la gestion de la pandémie. Il faut reconnaître leur travail.

13 Quand le travail épuise

Travailler dans les services éducatifs à la petite enfance, ce n'est pas un jeu d'enfant. Plusieurs songent d'ailleurs à quitter la profession.

14 Mise en œuvre chaotique?

Dans un contexte de crise sanitaire, la réforme Roberge pourra-t-elle être déployée de manière harmonieuse?



20 Réviser l'offre et consulter les profs

La révision de l'offre de formation technique en administration a laissé des dizaines de professeurs dans l'incertitude. Comment éviter que cela se reproduise?

5 Entre nous **18** Réseau scolaire **22** Enseignement supérieur **24** Diversité sexuelle
25 Autochtones **26** International

CSQ Le Magazine Volume 40, 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 Catherine Gauthier / Rédactrice en chef Audrey Parenteau / Secrétaire adjointe aux publications France Giroux / Révision Suzy Bélanger, Martine Lauzon, Marie-Hélène Samson / Publicité Audrey Parenteau / Photographies Luc Allaire, François Beauregard, Jean-François Leblanc, Pascal Rathé, Shutterstock / Retouches photo Yves Vaillancourt / Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada. ISSN 2561-2727 / magazine.lacsq.org / Abonnement Service des communications, 514 356-8888 giroux.france@lacsq.org / Postpublications No de convention 40068962. Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à : Publication de la Centrale des syndicats du Québec 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3.

Imprimé sur du Rolland Enviro100 Satin, contenant 100 % de fibres postconsommation, fabriqué avec un procédé sans chlore et à partir d'énergie biogaz. Ce papier est certifié FSC®, Rainforest Alliance^{MC} et Garant des forêts intactes^{MC}.



D13005

DES LEÇONS POUR L'APRÈS-CRISE



Photo François Beaugard

Nous traversons, depuis quelques semaines déjà, une grave crise sanitaire comme nous n'en avons pas connu depuis des décennies. Tout est loin d'être terminé, mais nous pouvons déjà en tirer plusieurs leçons.

La première leçon : l'importance de pouvoir compter sur des services publics forts pour assurer le bien-être et la protection de notre population. Les apôtres des mérites du privé se font bien silencieux durant la crise. Une société qui délaisse le secteur public au profit du privé se condamne tôt ou tard à faire naufrage.

La deuxième leçon : il ne faut pas sous-estimer la valeur précieuse de milliers de travailleuses et travailleurs qui risquent leur santé pour assurer à notre société des services essentiels.

Nous devons reconnaître l'importance du travail qu'accomplissent jour après jour le personnel de la santé et des services sociaux, celui des services de garde et de la petite enfance, les intervenantes et intervenants dans le secteur communautaire, le personnel des épicerie, des pharmacies, et les personnes dont le travail est trop souvent sous-évalué.

Du jour au lendemain, des épicerie ont augmenté le salaire de leurs employés par crainte de les perdre. Soudainement, ce n'est plus un problème d'augmenter leur salaire à 15 dollars l'heure. Nous avons contracté une énorme dette envers ces héroïnes et héros de l'ombre. Assurons-leur désormais un salaire et des conditions de travail décentes.

Il ne faut pas non plus oublier le travail et les efforts des personnels enseignant, de soutien et professionnel du réseau scolaire et de l'enseignement supérieur. Malgré l'incertitude que le contexte de la crise a engendrée, ils ont su s'ajuster de façon exceptionnelle afin de continuer à soutenir des milliers d'élèves et d'étudiantes et étudiants.

La troisième leçon : les individus comptent plus que l'économie. Nos gouvernements en prennent conscience. Ils osent sacrifier l'économie pour sauver des vies humaines. Espérons que cela les inspirera pour relever aussi le défi de la crise environnementale.

La quatrième leçon à tirer finalement de cette crise : il faut revoir nos modes de production et de consommation. Nous devons ramener ici la production de biens essentiels pour ne plus dépendre des autres. Nous l'avons vu avec la surenchère pour l'achat de masques de protection. De plus, la relance de notre économie passe par des politiques favorisant l'achat local.

Espérons que nos gouvernements auront compris, à travers cette crise, qu'ils ne peuvent plus continuer à faire les choses comme avant.

Solidarité!

Sonia Ethier
Sonia Ethier | PRÉSIDENTE

PANDÉMIE

L'IMPORTANCE DES SYSTÈMES PUBLICS DE SANTÉ

Jamais une urgence sanitaire ne nous aura autant mis à l'épreuve, dans toutes les facettes de notre vie. Fort heureusement, le Québec peut compter sur des ressources publiques compétentes, accessibles et spécialisées.

Lise Goulet | CONSEILLÈRE CSQ

Au moment d'écrire ces lignes, les chiffres entourant la crise du coronavirus (COVID-19) étaient déjà alarmants. Une telle situation commandait une intervention rapide de nos autorités publiques, une réponse que seul un système public de santé bien rodé pouvait orchestrer.

Selon l'Organisation mondiale de la Santé, pour endiguer une épidémie et prévenir toute nouvelle propagation, de nombreuses mesures doivent être menées simultanément, en ce qui a trait autant aux infrastructures et à la logistique, qu'aux communications et à la surveillance sanitaire. Une stratégie que le gouvernement québécois n'a pas tardé à mettre en œuvre, notamment en déclarant l'état d'urgence sanitaire le 13 mars 2020, soit à peine deux semaines après le premier cas de la COVID-19 officiellement confirmé au Québec.



Claire Montour

Photo François Beauregard

« Lors d'une crise d'une telle ampleur, chaque action compte : assurer la présence d'effectifs compétents, rendre accessibles les tests de dépistage, établir les bonnes trajectoires de soins, garantir l'accès au matériel médical et aux médicaments essentiels, surveiller la progression de l'épidémie et l'efficacité des mesures de

santé publique, affirme la présidente de la FSQ-CSQ¹, Claire Montour. À ce titre, nous devons souligner l'excellence de notre système public de santé mais, également, l'importance de nos programmes de protection sociale, qui assurent à tous un traitement plus équitable face à la maladie et aux épreuves de la vie. Bref, nous pouvons être fiers de notre modèle québécois et de notre solidarité exemplaire. »

UN AVERTISSEMENT TRÈS SÉRIEUX!

La COVID-19 a ébranlé plusieurs de nos croyances, et l'ensemble de nos systèmes sociaux, politiques et économiques. Elle a mis K.-O. notre belle insouciance.

« Cet ennemi invisible a mis en lumière l'importance de la collaboration et nous rappelle qu'en pareille crise, nous avons besoin de tous les joueurs, des services de garde aux techniciens en mesures d'hygiène, en passant par les responsables des programmes de sécurité sociale, dit la présidente de la CSQ, Sonia Ethier. Toutes ces personnes contribuent, de près ou de loin, à assurer un meilleur accès et une plus grande équité en matière de santé. Je salue toutes les initiatives et les luttes qui, au fil des années, permettent de réduire les inégalités sociales. N'est-ce pas là notre meilleure protection contre l'adversité? »

Un signal d'alarme pour les dirigeants mondiaux

« La nouvelle pandémie de coronavirus (COVID-19) pose un défi aux proportions historiques pour l'humanité. [...] Des années de privatisation et de mesures d'austérité ont laissé les établissements de santé publics sous-financés et en sous-effectif. La pandémie de coronavirus révèle la crise profonde des politiques néolibérales et l'incapacité négligente des gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable. [...] Nous avons besoin d'une réponse massive et motivée par le public. »

Extraits de la plateforme Web de la campagne mondiale de l'ISP.



Photo François Beauregard

Sonia Ethier

LA PRISE DE CONSCIENCE EST PLANÉTAIRE

Une nouvelle campagne mondiale lancée par l'Internationale des Services Publics (ISP)² en mars 2020 illustre la nécessité et l'urgence de mener la lutte mondialement. Elle vise dans l'immédiat à protéger la vie du personnel de la fonction publique lors des crises épidémiologiques, en particulier le personnel de la santé, notamment en veillant à ce qu'il dispose des conditions de travail, des équipements de protection individuelle adéquats et de la formation dont il a besoin pour ne pas courir de risques indus.

À plus long terme, la campagne a pour objectif la mise en place de systèmes de santé publique universels plus solides, dotés de ressources suffisantes, ainsi que de personnel bien équipé, et mieux préparé à répondre aux futures crises sanitaires et climatiques.

Plusieurs actions citoyennes et syndicales y sont mises de l'avant, et la CSQ compte bien y participer!

LE PRIVÉ EN SANTÉ : RISQUE ACCRU DE CONTAGION!

Aux États-Unis, près de 9 % de la population (27,5 millions de personnes) n'a aucun plan d'assurance maladie. Sans un système public de santé, l'accès à un médecin, au test de dépistage de la COVID-19 et aux traitements nécessaires advenant un résultat positif est tout simplement impensable pour plusieurs.

Malgré la gratuité du test de dépistage confirmée par Washington, de nombreuses personnes craignent devoir payer d'importants frais médicaux accessoires, de plusieurs dizaines de milliers de dollars dans certains cas, et renoncent tout simplement à se faire dépister.

Si la crise perdure, de nombreuses personnes perdront leur emploi et du même coup leur plan d'assurance privé, ce qui augmentera d'autant les risques de propagation du virus. Devant l'ampleur de la pandémie, les limites du système privé de santé apparaissent au grand jour.

1 Fédération de la Santé du Québec.

2 La campagne de l'ISP s'intitule : Des travailleurs sûrs sauvent des vies.

RECONNAITRE LE TRAVAIL DES FEMMES EN TEMPS DE CRISE

Prendre soin des autres est depuis longtemps considéré comme une qualité féminine. Ce côté « maternel » qu'on attribue aux femmes porte souvent à croire que c'est inné chez elles. Pourtant, il n'en est rien.

Julie Pinel | CONSEILLÈRE CSQ

Les femmes sont encore aujourd'hui plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois associés aux soins aux personnes, à la relation d'aide et de service (care¹). Elles travaillent dans les services éducatifs à la petite enfance, en santé et services sociaux, dans les écoles et les organismes communautaires, par exemple.

À l'heure actuelle, les femmes et les hommes occupant ces emplois à prédominance féminine sont sur la ligne de front dans la gestion de cette pandémie due au coronavirus (COVID-19) et se retrouvent grandement exposés au risque d'être infectés.

Les crises passées, notamment celle de l'épidémie d'influenza qui a sévi en 1918, ont permis de reconnaître en partie le travail fait par les femmes dans la société québécoise.

Qu'elles soient garde-malades, religieuses ou bénévoles, les femmes ont contribué grandement à soigner les malades de l'époque. On parlait alors d'un « héroïsme au féminin », où l'on témoignait de leur bravoure, de leur dévouement admirable ainsi que de leur zèle incomparable².



Photo Shutterstock

DES « ANGES GARDIENS » TOUJOURS PRÉSENTS

Aujourd'hui, on surnomme ces travailleuses et ces travailleurs nos « anges gardiens ». Ces personnes sont toutefois, depuis toujours, les anges gardiens de notre société.

En tout temps, ces personnes effectuent un travail primordial au bien-être et à la survie de tous. Que ce soit par l'offre de services éducatifs à la petite enfance, qui est le premier maillon de l'éducation, par les services de santé, qui nous permettent d'avoir accès à des soins professionnels de qualité, par le réseau de l'éducation, qui

forme les jeunes adultes de demain, ou par les organismes communautaires, qui soutiennent le filet social, ces travailleuses et ces travailleurs sont, de tout temps, nécessaires au bon fonctionnement de notre société.

En cette période de pandémie due au coronavirus, on accorde une plus grande reconnaissance au travail colossal et essentiel que ces femmes et ces hommes fournissent au quotidien. Au sortir de cette crise, souhaitons-nous que cette reconnaissance perdure et qu'enfin la valeur réelle du travail que ces personnes accomplissent au quotidien soit reconnue.

1 Ce terme réfère aux métiers dits du « care » incluant les concepts d'attention, de soin, de responsabilité, de prévenance, d'entraide, etc.

2 FAHRNI, Magda (2004). « Elles sont partout... : les femmes et la ville en temps d'épidémie », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 58, n° 1, p. 67-68.



RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

MOTEUR DE CRÉATIVITÉ ET D'ENGAGEMENT

La reconnaissance de la part de l'employeur est un excellent levier pour la motivation, la performance, l'innovation, la créativité et la santé des personnes. Alors, pourquoi fait-elle encore largement défaut dans nos milieux de travail?

Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

« La reconnaissance au travail, c'est le couteau suisse du management », affirme Jean-Pierre Brun¹, grand spécialiste des questions touchant la qualité de vie au travail et l'efficacité organisationnelle. Professeur retraité de management et expert-conseil, il s'est d'abord intéressé à la santé mentale au travail en effectuant des interventions dans une grande diversité de milieux de travail et de corps d'emploi.

Au fil du temps, Jean-Pierre Brun a découvert que le manque de reconnaissance était un dénominateur commun aux problèmes de santé mentale au travail. Aujourd'hui, il estime qu'il est grand temps d'élargir la notion de reconnaissance au travail et de lui accorder l'importance qu'elle mérite.

ALLER AU-DELÀ DES RÉSULTATS

Malgré les nombreuses études qui ont démontré l'importance de la reconnaissance au travail, la théorie n'a pas encore suffisamment rejoint la pratique. Une étude québécoise² sur les conditions de travail publiée en 2011 révélait à cet effet que 42 % des répondantes et répondants jugeaient recevoir une faible reconnaissance. Une étude française³ a démontré, pour sa part, qu'il s'agirait du premier facteur de démotivation au travail, plus encore que la rémunération.

De plus, dans nos sociétés axées sur la performance, les organisations ont tendance à ne reconnaître que l'atteinte des résultats, souligne Jean-Pierre Brun. Ce faisant, elles occultent les autres dimensions du travail auxquelles contribuent les travailleuses et travailleurs.

Luc Bouchard⁴ abonde dans le même sens : « On accorde trop d'importance à l'atteinte des cibles de performance, alors que les travailleurs n'ont pas toujours d'influence directe sur celles-ci. En éducation par exemple, le taux de réussite scolaire ne dépend pas seulement de l'enseignant, surtout



Jean-Pierre Brun

Photo Courtoisie

si l'on tient compte du fait que les élèves arrivent avec des acquis très différents. »

Ainsi, les enseignantes et enseignants doivent passer de plus en plus de temps à gérer des situations sans lien avec l'enseignement, comme des problèmes de comportement. « Ils se font dire que leur travail n'est pas à la hauteur en fonction de cibles sur lesquelles ils ne peuvent pas agir directement. Ils se sentent démunis face à cela. De plus, on augmente les cibles annuellement tout en diminuant les ressources et les moyens de les atteindre », déplore Luc Bouchard.

À l'évidence, les critères de performance ne tiennent pas suffisamment compte de la réalité.

LES EFFETS SUR LE PERSONNEL

Plusieurs études l'ont démontré : le manque de reconnaissance a des répercussions significatives sur la santé mentale et physique. On remarque un taux d'absentéisme et un sentiment de stress 1,4 fois plus élevés chez les personnes qui vivent un manque de reconnaissance au travail, et elles ont 30 % plus de risque de développer des maladies cardiaques, selon Jean-Pierre Brun.

Une étude⁵ menée en 2008 dans quatre entreprises différentes a aussi révélé que le manque de reconnaissance se classe invariablement parmi les quatre premiers facteurs de risque associés à la détresse.

LES CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE

La reconnaissance pèse bien plus lourd dans la balance que ne le réalisent les employeurs. « Il y a un impact sur la motivation et l'engagement. Si je ne me sens pas reconnu, je serai moins engagé envers le patron et l'organisation et je mettrai moins d'effort au travail. L'innovation et la créativité sont également touchées. Quand nos bonnes idées ne sont pas reconnues, pourquoi en proposer d'autres? C'est démotivant pour les employés », explique Jean-Pierre Brun.

C'est sans compter les effets sur la rétention du personnel, un problème majeur dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

LES QUATRE FORMES DE LA RECONNAISSANCE

Jean-Pierre Brun croit qu'un changement de culture doit s'opérer au sein des entreprises afin d'élargir la notion de reconnaissance au travail, qui se décline sous quatre formes, selon lui :

- ✓ **La reconnaissance existentielle**, qui met l'individu plutôt que l'employé à l'avant-plan;
- ✓ **La reconnaissance de la pratique de travail**, qui porte sur la qualité du travail accompli;
- ✓ **La reconnaissance des résultats**, en fonction des objectifs atteints;
- ✓ **La reconnaissance de l'effort**, sans lien avec les résultats obtenus.

« C'est en reconnaissant l'effort qu'on va obtenir les résultats, plutôt qu'en faisant l'inverse! », soutient le spécialiste. Il cite en exemple les matchs de hockey durant lesquels la foule n'applaudit que lorsqu'il y a un but, alors que les joueuses et joueurs mériteraient d'être reconnus pour tous les efforts consentis.

UNE RECONNAISSANCE DE QUALITÉ

Jean-Pierre Brun utilise trois critères pour définir une reconnaissance de qualité.

- ✓ Il y a d'abord **l'authenticité**. « Elle est essentielle, dit le spécialiste. Les employés ne sont pas dupes, ils le constatent lorsque la sincérité n'est pas au rendez-vous. »
- ✓ Le deuxième critère concerne **la proximité** dans le temps. « La reconnaissance doit se faire immédiatement après ou peu de temps après l'évènement, sans quoi elle perd son sens », ajoute-t-il.
- ✓ Enfin, Jean-Pierre Brun insiste sur l'importance de **la spécificité** : « On doit préciser ce qui est reconnu. Par exemple, on pourrait féliciter un employé pour un élément d'une présentation qui était particulièrement bon. »

1 Jean-Pierre Brun a fondé la Chaire en gestion de la santé organisationnelle et de la sécurité du travail de l'Université Laval, qu'il a dirigée pendant près de 20 ans. Il est l'auteur de l'ouvrage *Le pouvoir de la reconnaissance au travail : 30 fiches pratiques pour allier santé, motivation et performance*.

2 VÉZINA, Michel, et autres (2011). *Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, [En ligne], Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 986 p.

3 EDENRED, et IPSOS (2011). *Baromètre Edenred Ipsos : motivation et bien-être des salariés français*, Édition 2011.

4 Luc Bouchard est conseiller en santé et sécurité au travail à la CSQ.

5 BIRON, Caroline, Hans IVERS et Jean-Pierre BRUN (2016). « Capturing the Active Ingredients of Multicomponent Participatory Organizational Stress Interventions Using an Adapted Study Design », *Stress & Health*, vol. 32, n° 4 (août), p. 275-284.

« Au lieu de se limiter aux mercis et aux bravos, des gestes faciles et superficiels qui finissent par perdre toute signification avec le temps, le simple fait de prendre des nouvelles de son employé sera très apprécié. »

– Jean-Pierre Brun

Photo Shutterstock



DES PETITS GESTES QUI ONT BEAUCOUP D'EFFETS

Nul besoin de monter un grand spectacle ni de mettre l'employée ou l'employé sur un piédestal. « Il s'agit plutôt de s'attarder aux petites attentions, à accorder de la considération aux individus. Au lieu de se limiter aux mercis et aux bravos – des gestes faciles et superficiels qui finissent par perdre toute signification avec le temps – le simple fait de prendre des nouvelles de son employé sera très apprécié », explique Jean-Pierre Brun.

Dans sa propre équipe, il se fait un point d'honneur d'être disponible pour ses employés. Il a d'ailleurs institué une pratique selon laquelle il leur offre une garantie de rétroaction s'il ne peut échanger avec eux dans l'immédiat, une approche très appréciée, précise-t-il.

QUE VEULENT LES EMPLOYÉS?

Quand on demande aux individus ce qu'ils souhaitent obtenir en matière de reconnaissance, la première réponse – et la plus fréquente – est étonnamment simple : « Ils veulent avant tout qu'on leur fournisse les outils et les ressources pour accomplir leur travail, affirme Jean-Pierre Brun. C'est fondamental, et cela constitue une reconnaissance de leur valeur en tant que personnes qui contribuent à l'atteinte des résultats. »

Le deuxième souhait des travailleurs? Une plus grande présence des gestionnaires, ce qui faciliterait les échanges sur le travail et les problèmes courants, et permettrait d'obtenir du soutien pour surmonter les défis et les situations complexes.

Jean-Pierre Brun souligne d'ailleurs l'importance d'offrir de la formation aux gestionnaires, qui sont des experts dans leurs domaines, mais pas toujours en gestion de personnel. De plus, ils sont également aux prises avec une charge de travail et des critères de performance élevés, ce qui a tendance à rendre plus ardu le contact avec les individus autour d'eux.

COMMENT AMÉLIORER LE MANQUE DE RECONNAISSANCE?

Les travailleuses et travailleurs devraient réfléchir à ce qui est important pour eux en matière de reconnaissance et à en parler à leur employeur, en étant le plus précis possible, conclut Jean-Pierre Brun. Selon lui, nul doute que les organisations y gagneraient au change!

QUAND LE TRAVAIL ÉPUISE

Travailler dans les services éducatifs à la petite enfance, ce n'est pas un jeu d'enfant. Plusieurs songent d'ailleurs à quitter la profession. Pourquoi?

Véronique Brouillette | CONSEILLÈRE CSQ

Les intervenantes et intervenants en petite enfance sont passionnés par leur travail et adorent les enfants. Malheureusement, la surcharge de travail, le manque de soutien, la faible autonomie et, surtout, le salaire et les conditions de travail, qui gagneraient à être améliorés, figurent parmi les facteurs de risque psychosociaux les plus souvent cités dans le domaine des services éducatifs à la petite enfance.

DES CHIFFRES QUI EN DISENT LONG

Si le gouvernement n'améliore pas leur salaire et leurs conditions de travail, c'est près de 47 % des responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE) qui pourraient quitter la profession d'ici trois ans, révèle un sondage mené en janvier 2020 par la FIPEQ-CSQ¹ auprès des RSE.



Photo Shutterstock

« Les exigences ministérielles ne cessent d'augmenter, mais les conditions de travail, elles, ne s'améliorent pas », déplore Valérie Grenon².

En plus de leur travail auprès des enfants, les RSE doivent désormais détenir un programme éducatif à jour et constituer pour chaque enfant un dossier qu'ils doivent ensuite présenter aux parents deux fois par année. Ces exigences s'ajoutent aux multiples tâches administratives, pédagogiques et d'entretien qu'ils doivent accomplir en dehors des heures d'ouverture de leur service éducatif.

PAS MIEUX DANS LES CPE

La situation n'est guère plus reluisante dans les CPE³, qui sont aux prises avec des difficultés à attirer la relève et à trouver du personnel remplaçant. Pour pallier les besoins, les éducatrices et éducateurs en CPE sacrifient bien souvent leur temps de pause et de repas pour intervenir auprès des tout-petits, s'occuper de groupes qui dépassent le ratio, travailler avec des enfants ayant des besoins particuliers, etc. Ils rentrent au travail même s'ils sont malades parce qu'il manque de personnel.

AGIR TÔT POUR NOS TOUT-PETITS

« Tous les experts s'entendent sur l'importance d'agir tôt pour nos tout-petits. Il faut leur donner toutes les chances de réussir à l'école et dans la vie. Mais ce n'est pas normal, pour les personnes qui ont fait de l'éducation à la petite enfance leur métier, que leur passion et leur travail soient si peu considérés, affirme Valérie Grenon. Il est grand temps que le gouvernement fasse de ce type de service une vraie priorité. Il faut commencer par respecter et valoriser celles et ceux qui y consacrent leur vie. »

1 Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec.

2 Valérie Grenon est présidente de la FIPEQ-CSQ.

3 Centres de la petite enfance.

RÉFORME EN ÉDUCATION

MISE EN ŒUVRE CHAOTIQUE?

Depuis l'adoption du projet de loi n° 40, le Québec est plongé dans une crise sanitaire sans précédent. Dans pareil contexte, comment la réforme Roberge pourrait-elle être déployée de manière harmonieuse?

Nathalie Chabot | CONSEILLÈRE CSQ

Sébastien Bouchard | CONSEILLER FSE-CSQ

Martin Cayouette | CONSEILLER FPSS-CSQ

Marie-Ève Quirion | CONSEILLÈRE FPPE-CSQ

La mise en œuvre de cette réforme majeure demandera temps et énergie de la part des acteurs du réseau scolaire. En avril 2020, alors que toutes et tous se consacraient à la crise, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur disait réviser le déploiement de la Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires pour répondre aux nécessités de cette crise.

En effet, ne serait-il pas plus profitable pour tous de remettre l'instauration des dispositions législatives de la Loi à une date ultérieure, lorsque la situation le permettra?

Si les détails concernant la révision du plan de mise en œuvre étaient encore imprécis au moment d'écrire ces lignes en avril 2020, les changements apportés à la Loi sur l'instruction publique (LIP) étaient toutefois bien connus. En voici un tour d'horizon.

UNE ADOPTION FORCÉE

Le 8 février 2020 au petit matin, les commissions scolaires telles que nous les connaissions ont cessé d'exister. Avant cette adoption forcée, les 70 heures qui ont pu être consacrées à l'étude détaillée du projet de loi avaient pourtant permis d'aplanir certains de ses irritants.

Le ministre Jean-François Roberge¹ a malheureusement choisi de couper court aux échanges et d'adopter, en rafale, la très grande majorité des articles du projet de loi, sans possibilité de discussion, ni de réflexion quant aux conséquences de leur mise en application. « On se retrouve aujourd'hui devant une réforme, mal ficelée à bien des égards, qui est loin de faire consensus auprès des différents acteurs du réseau », affirme la présidente de la CSQ, Sonia Ethier.

CONSEIL D'ADMINISTRATION : UN VIRAGE DE TAILLE

En remplacement du conseil des commissaires, un conseil d'administration composé de cinq parents, de cinq membres du personnel et de cinq personnes issues de la communauté sera mis en place dans chaque centre de services scolaire.

Le personnel sera appelé à désigner ses représentantes et représentants selon les modalités déterminées par la direction générale. Ces modalités prendront donc des formes différentes d'un milieu à l'autre (élection en assemblée, vote électronique, etc.).

Pour la constitution des premiers conseils, la désignation des membres de chacune des catégories de personnel doit se faire par les membres du personnel siégeant à ce titre à un conseil d'établissement et parmi ceux-ci. C'est donc un bassin restreint du groupe de pairs qui pourra se prononcer et se porter candidat.

« Pour la suite des choses, les représentantes et représentants du personnel devraient être désignés par l'ensemble de leur groupe de pairs, par l'entremise de leur organisation syndicale, pour donner la chance à tous de pouvoir s'engager et pour assurer la meilleure représentation possible. C'est ce que nous ferons valoir », souligne Sonia Ethier.

Le conseil d'administration exercera essentiellement les mêmes fonctions que le conseil des commissaires. La direction générale deviendra porte-parole officielle du centre de services scolaire. Devoir de loyauté oblige, on vient ainsi limiter les possibilités de critiques à l'égard des décisions ministérielles.

¹ Jean-François Roberge est ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT : LE PIRE EST ÉVITÉ

Le projet de loi proposait des changements majeurs dans la composition du conseil d'établissement qui auraient brisé l'équilibre des pouvoirs. De plus, la personne représentant le service de garde aurait été nommée, non plus élue par ses pairs. « Ces dispositions ont été vivement dénoncées par la Centrale. Heureusement, nous avons évité le pire! Le statu quo sera conservé », précise Sonia Ethier.



Éric Pronovost, Sonia Ethier, Josée Scalabrini et Jacques Landry

Photo François Beauregard

Par contre, le conseil d'établissement pourra donner son avis à la direction sur toute question propre à faciliter la bonne marche de l'école, si les deux tiers de ses membres votent en ce sens. Ce pouvoir d'initiative ne pourra pas porter sur des questions relevant du droit de l'enseignante ou de l'enseignant, sur certains pouvoirs de la direction concernant des propositions élaborées avec la participation du personnel, ni sur ce qui concerne la gestion du personnel. Encore là, le pire a été évité!

UN BILAN EN DEMI-TEINTE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Les dispositions touchant la profession enseignante contenues dans le projet de loi n° 40 ont soulevé l'ire des enseignants. De nombreuses actions ont été posées afin de dénoncer

l'attaque à leur autonomie professionnelle et de faire évoluer le projet de loi de manière à défendre leurs droits.

« Au lieu de rejeter le projet de loi, nous avons choisi d'agir afin d'influencer son contenu, affirme la présidente de la FSE-CSQ², Josée Scalabrini. Même si plusieurs irritants demeurent, nous pouvons dire que nos interventions ont permis de changer des choses. Des éléments sur lesquels tabler pour faire respecter les droits et l'expertise du personnel enseignant ont été ajoutés dans la LIP. »

Dorénavant, seul l'enseignant ou l'enseignante a la responsabilité d'attribuer un résultat faisant suite à l'évaluation des apprentissages de ses élèves, sauf pour certains cas exceptionnels. « Maintenant, c'est clair : la manipulation de notes, c'est terminé! », dit Josée Scalabrini.

Le personnel enseignant devra suivre au moins 30 heures de formation continue tous les deux ans. Il revient à chaque enseignante et enseignant de choisir les activités qui répondent le mieux à ses besoins. La direction devra s'assurer que chacun remplit son obligation de formation.

BÂILLONNER L'ÉPANOUISSEMENT DES ÉLÈVES

L'un des enjeux importants, passé sous le radar lors de l'adoption du projet de loi sous le bâillon, est le retrait de la LIP des mentions du Service d'animation spirituelle et d'engagement communautaire (SASEC).

Ainsi, l'école n'aura plus à « faciliter le cheminement spirituel de l'élève afin de favoriser son épanouissement ». C'était la seule mention de l'épanouissement de l'élève contenue dans la LIP. « Malheureusement, la CAQ semble confondre "vie spirituelle" et "religion", affirme le président de la FPPE-CSQ³, Jacques Landry. Pourtant, le SASEC a été mis en place au début des années 2000 dans le contexte de la déconfectionnalisation de l'école québécoise. C'est un pilier de la laïcité scolaire. »

Le SASEC est tenu à bout de bras par des animateurs chevronnés qui visent à faire de l'école un lieu de réflexion, de quête de sens et de solidarité. « L'essentiel est qu'enfin, leur rôle soit reconnu et que tous les élèves aient accès à ce service important », dit Jacques Landry.

² Fédération des syndicats de l'enseignement.

³ Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec.

PARTAGE DE RESSOURCES ET DE SERVICES : LES INQUIÉTUDES DEMEURENT

À partir du 1^{er} juillet 2020, le partage de ressources et de services entre les centres de services scolaires ou avec d'autres organismes publics et privés devra être favorisé.

« Les articles du projet de loi concernant le partage de ressources et de services n'ont même pas été étudiés par les parlementaires, déplore le président de la FPSS-CSQ⁴, Éric Pronovost. Il aurait fallu qu'il y ait une réflexion à ce sujet et que des modifications soient apportées pour limiter les effets négatifs, notamment sur les services aux élèves. »

La perte d'expertise au sein du réseau scolaire est un autre contre-coup possible du partage de ressources et de services. « Il est déjà difficile d'attirer et de retenir le personnel dans le réseau scolaire. L'incertitude engendrée par cette nouvelle disposition risque d'aggraver les choses », dit Éric Pronovost.

COMITÉ D'ENGAGEMENT POUR LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

Un comité d'engagement pour la réussite des élèves sera formé dans chaque centre de services scolaire. Il sera constitué de 13 à 18 personnes, principalement des membres du personnel enseignant, professionnel, de soutien et de direction. Il revient à la direction générale de déterminer comment sera formé ce comité.

Le comité devient responsable d'élaborer et de proposer le plan d'engagement vers la réussite (PEVR), d'analyser les résultats des élèves et de formuler des recommandations sur son application, de promouvoir, auprès des établissements, les pratiques éducatives issues de la recherche et liées aux orientations du PEVR et, enfin, de donner son avis au centre de services scolaire sur toute question relative à la réussite des élèves.

Pour Sonia Ethier, « le comité et le centre de services scolaire devront jouer un rôle de conseil et d'information, mais respecter l'expertise du personnel et ne pas tenter d'imposer des approches pédagogiques ou de méthodes de travail ».

4 Fédération du personnel de soutien scolaire.

LE POUCE VERT EN MILIEU SCOLAIRE

Un bon jardinier sait cultiver sa passion pour les plantes et, en milieu scolaire, il sait aussi la transmettre aux élèves.

Rébecca Salesse | CONSEILLÈRE FPSS-CSQ

Louis-Philippe Huot¹ a véritablement le pouce vert. Horticulteur de formation et jardinier au centre de formation professionnelle Fierbourg depuis maintenant sept ans, il est responsable des serres de l'établissement. Ces dernières sont utilisées par les élèves dans le cadre des

cours *Horticulture et jardinerie* et *Production horticole* dispensés par le centre.

« Le déroulement de ma journée n'est pas typique, raconte-t-il. Ma priorité, c'est l'entretien des milliers de plantes qui poussent dans les serres en toute saison. Je m'occupe aussi de l'approvisionnement

du matériel. Je m'assure que les élèves ont tout ce qu'il leur faut pour mettre en pratique leurs acquis. »

La nutrition des plantes doit se faire rigoureusement. En matinée, Louis-Philippe Huot, s'occupe de l'arrosage, une tâche essentielle, surtout lors des journées chaudes. Il prémélange ensuite l'engrais que les élèves utiliseront par la suite. Il s'assure également que tous les systèmes, comme les systèmes d'eau et les sondes d'humidité, sont opérationnels. Il fait également leur entretien régulièrement.

DÉVELOPPER UN LIEN AVEC LES ÉLÈVES

Lui-même ancien élève du centre de formation professionnelle Fierbourg, Louis-Philippe sait à quel point son lien avec les élèves est important. Le jardinier devient en quelque sorte leur bras droit, le temps de la formation.

En plus de les épauler et de leur permettre d'approfondir leurs apprentissages, Louis-Philippe Huot a l'occasion de travailler avec eux sur des projets spéciaux, tels que l'implantation de potagers. « Ce sont des occasions en or pour développer une complicité particulière avec les futurs horticulteurs et horticultrices! », explique-t-il.



Louis-Philippe Huot

Photo Pascal Ratthé

¹ Louis-Philippe Huot est membre du Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries (CSQ).

14
**NOMBRE DE
JARDINIERS**

**QUE COMPTE LA FÉDÉRATION
DU PERSONNEL DE SOUTIEN
SCOLAIRE (FPSS-CSQ) PARMI
SES 30 000 MEMBRES.**



La ristourne, un avantage concret

Une assurance auto et habitation qui vous remet de l'argent dans vos poches? Oui, c'est possible!

Jocelyn Roy
DIRECTEUR ADJOINT CSQ ET
RESPONSABLE DU RÉGIME LES
PROTECTIONS RÉSAUT CSQ

En 2020, le régime Les protections RésAut CSQ offrira à ses personnes assurées une ristourne de 35 \$ par police d'assurance auto et de 35 \$ par police d'assurance habitation.

UN RÉGIME NÉGOCIÉ PAR LA CSQ POUR SES MEMBRES

La CSQ fait équipe avec La Personnelle¹ depuis plus de trente ans pour vous offrir un régime d'assurance dont la Centrale est propriétaire à 100 %.

Étant donné l'importance de notre organisation, nous pouvons obtenir auprès de notre partenaire des avantages importants comme des tarifs de groupe exclusifs et un niveau de protection parmi les meilleurs de l'industrie. De plus, en cas de conflit lors du règlement d'un sinistre, c'est la CSQ qui vous représente et défend vos intérêts.

Comme ce régime vous appartient, vous êtes aux premières loges pour profiter du partage des bénéfices, car lorsqu'il y a des surplus, ils peuvent vous être redistribués sous forme de ristourne.

À ce jour, quatre ristournes ont été accordées (en 2011, en 2014, en 2016 et en 2020) totalisant quelque 10 millions de dollars.

UN AVANTAGE CLÉ POUR VOUS EN 2020

Au cours des dernières années, l'augmentation des primes d'assurance auto et habitation a touché toutes les personnes assurées, toutes compagnies d'assurance confondues. Même les propriétaires et les conductrices et conducteurs exemplaires n'y ont pas échappé.

La hausse des réclamations se répercute sur les primes de tous les assurés. Dans un tel contexte, vous conviendrez qu'une ristourne de 70 \$ est un avantage non négligeable. Autant en profiter!

COMMENT OBTENIR VOTRE RISTOURNE?

Si vous êtes assuré avec La Personnelle dans le régime Les protections RésAut CSQ, votre ristourne vous sera automatiquement envoyée par la poste à partir du mois d'avril 2020.

Dans le cas contraire, vous pouvez profiter de cette offre exclusive en souscrivant une police d'assurance auto et habitation d'ici le 31 décembre 2020. Ne laissez pas filer cet avantage exclusif!

Pour en savoir plus sur les protections et les avantages offerts par le régime Les protections RésAut CSQ, visitez csq.lapersonnelle.com.

¹ La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Ces renseignements vous sont fournis à des fins purement informatives et ne constituent pas ou ne remplacent pas les conseils d'un expert. La Personnelle se dégage de toute responsabilité qui pourrait en découler.

FORMATION TECHNIQUE

RÉVISER L'OFFRE ET CONSULTER LES PROFS

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur annonçait à l'automne 2019 la révision de l'offre de formation technique en administration. Cette décision, qui touchait 59 cégeps et collèges privés, a laissé des dizaines de professeurs dans l'incertitude.

Simon Lavigne
CONSEILLER CSQ

L'annonce de l'abolition de trois programmes¹ collégiaux existants, et de la création d'un nouveau programme fusionnant plusieurs disciplines de l'administration et axé sur la polyvalence a été accueillie avec émoi dans de nombreux départements.

Bien que la rumeur courait, l'annonce de la suppression des programmes en a surpris et déstabilisé plusieurs. À la fin de ce jeu de chaises musicales, est-ce que toutes et tous auront retrouvé une place? Du côté des professeurs et professeurs qui ont fait évoluer ces programmes, des étudiantes et étudiants qui les suivent et des entreprises qui embauchent ces derniers, bien des questions ont aussi été soulevées.

La nouvelle orientation ministérielle mérite de plus amples explications et, en premier lieu, auprès des personnes qui ont fait vivre ces programmes.

UN PROCESSUS QUI N'EST PAS NOUVEAU

Même si la procédure de révision des programmes collégiaux de formation technique, mise en place par le ministère, n'a rien de nouveau, elle expose crûment le caractère distant et à sens unique de ce mécanisme. Des conséquences humaines et concrètes sont appréhendées, mais elles ne trouvent que peu d'écho dans la démarche en cours.

Techniques de
comptabilité
et de gestion

2 463
INSCRIPTIONS
PAR ANNÉE EN
MOYENNE

Gestion de
commerces

2 752
INSCRIPTIONS
PAR ANNÉE EN
MOYENNE

Techniques de
bureautique

649
INSCRIPTIONS
PAR ANNÉE EN
MOYENNE

¹ Les trois programmes touchés sont *Techniques de comptabilité et de gestion* (410.B0), *Gestion de commerces* (410.D0) et *Techniques de bureautique* (412.A0).

UNE RÉVISION ACCÉLÉRÉE

Le ministère souhaite désormais renouveler les programmes en suivant une cadence accélérée et évoque même la révision « en continu ».

Pourquoi? Parce que le marché de l'emploi se transforme à une vitesse croissante et parce que la pénurie de main-d'œuvre qui sévit à l'heure actuelle met l'adéquation formation-emploi en tête de liste des priorités gouvernementales.

En procédant toutefois ainsi, le gouvernement prend-il le temps d'intégrer et de consulter les principales personnes intéressées?

DES AMÉLIORATIONS REQUISES

À la suite de nombreuses récriminations, le ministère a décidé de suspendre temporairement l'abolition des trois programmes en administration. La situation a toutefois eu pour effet de révéler certaines des lacunes au sein de la procédure ministérielle de révision : manque d'information concernant les effets sur les personnels, circulation inégale de l'information dans les cégeps et lacunes dans l'analyse de profession réalisée en 2018.

« Nous faisons le constat d'une démarche qui est, à bien des égards, déconnectée de la réalité des professeurs et qui offre peu d'espace de rencontre et de partage, affirme Line Camerlain². S'il est vrai qu'une poignée de professeurs sont étroitement mêlés au processus et réalisent un important travail de conception, rappelons qu'ils sont tenus à la confidentialité. Leur présence ne peut à elle seule constituer la contribution d'un corps professoral qui souhaite enrichir, par son expertise, ces nécessaires exercices de révision. »



Line Camerlain

Photo François Beaugard

UNE IMPLICATION PERTINENTE ET RECOMMANDÉE DEPUIS LONGTEMPS

L'implication des professeurs d'enseignement technique dans l'élaboration des programmes est recommandée depuis longtemps.

En février 2002, lors de la conférence de clôture d'un forum sur la formation technique, l'ex-président du Groupe de travail ministériel sur la réforme du curriculum d'études, Paul Inchauspé, disait que « le réseau collégial dispose [...] de professeurs d'enseignement technique qui ont un niveau de formation élevé, dont la tâche essentielle est celle de l'enseignement et qui maintiennent des rapports constants avec les secteurs de l'emploi pour lesquels ils forment leurs étudiants. On aurait donc avantage à rechercher l'expertise et le jugement de tels types de professeurs dès les premiers stades de l'élaboration des programmes ».

Un avis du Conseil supérieur de l'éducation recommandait également que le personnel enseignant soit « en mesure de contribuer à l'actualisation des programmes, tant sous l'angle de leur adéquation par rapport à la réalité contemporaine que dans une perspective à plus long terme ».

Par ailleurs, « le personnel enseignant est souvent en relation avec le monde du travail, non seulement en raison des stages, mais aussi parce que les élèves exigent des travaux plus appliqués. C'est là un autre lien avec le marché du travail qui rend les acteurs des collèges aptes à intervenir dans l'élaboration et l'actualisation ministérielles des programmes³ ».

² Line Camerlain est première vice-présidente de la CSQ et représentante au Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT).

³ QUÉBEC. CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2004). *Regard sur les programmes de formation technique et la sanction des études : poursuivre le renouveau au collégial*, Avis au ministre de l'Éducation, [En ligne] (mars), 141 p.

LA PÉDAGOGIE, UNE PASSION

Pour William Lessard-Morin, la pédagogie est bien plus qu'un travail : c'est une véritable passion. Il adore son métier de conseiller pédagogique qui l'amène à participer à plusieurs dimensions de l'enseignement collégial.

Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

« Je suis impliqué du début à la fin dans tout le processus de gestion de six programmes d'études, en plus d'offrir de l'accompagnement et de la formation sur mesure aux enseignants. Chaque semaine apporte son lot de surprises, et c'est ce que j'aime le plus de mon travail : il y a toujours de nouveaux défis! »

DES TÂCHES TRÈS VARIÉES

Ses responsabilités comprennent l'implantation, l'évaluation et l'amélioration continue des programmes d'études, l'organisation de formations pour le personnel enseignant, la publication de bulletins sur la pédagogie, l'organisation de journées pédagogiques et une collaboration active à plusieurs dossiers institutionnels. « Je joue aussi un rôle-conseil auprès des enseignantes et enseignants : je les aide à travailler un problème particulier, à intervenir lorsqu'ils ont des doutes sur un cas de plagiat ou encore à améliorer une stratégie d'enseignement. »



Photo François Beaugard

LES AIDER À ENSEIGNER

Au cégep, il n'est pas rare de voir arriver de nouveaux enseignants et enseignantes fraîchement diplômés de l'université qui n'ont pas de formation en pédagogie. L'apprentissage se fait donc par le biais de la formation continue, d'où l'importance des conseillères et conseillers pédagogiques, selon William Lessard-Morin¹.

Cette année, ses collègues et lui ont créé un parcours de formation pour le nouveau personnel enseignant qui couvre les grandes thématiques du métier, y compris les stratégies d'enseignement, l'évaluation et la gestion de classe.

LES QUALITÉS ESSENTIELLES

Pour exercer ce travail, William Lessard-Morin croit qu'il est important d'avoir soi-même enseigné. « Cela apporte de la crédibilité auprès des enseignantes et enseignants », dit celui qui a déjà été professeur de littérature au Cégep de Baie-Comeau.

Une bonne capacité d'écoute et de communication, des habiletés de gestion de projet et d'organisation du travail sont également essentielles, tout comme la rigueur, l'autonomie, le leadership, l'éthique professionnelle et la créativité.

¹ William Lessard-Morin est président du Syndicat des professionnels du Collège d'enseignement général et professionnel (Cégep) de Sorel-Tracy (CSQ) et membre de la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ).

CONJUGUER INFORMATIQUE ET HUMANITÉ

Militer pour que l'automatisation du soutien informatique ne se réalise pas aux dépens des contacts humains, c'est tout un défi.

Marie-Claude Ethier | COLLABORATION

Technicien en informatique – classe principale au Cégep Garneau depuis 23 ans, Stéphane Beauchemin¹ a vu son équipe passer de 3 à 31 personnes. Son métier s'est transformé à une vitesse exponentielle au fil des ans, une situation qui pose son lot de défis.

UNE COURSE CONTRE LA MONTRE

« L'informatique va tellement vite aujourd'hui qu'il est difficile de garder le rythme. Les gens souhaitent souvent obtenir des outils ou de l'équipement dernier cri, alors que le matériel existant fonctionne bien et est efficace. À force de vouloir utiliser des logiciels inutilement complexes, on prend des risques », explique le technicien en informatique.

Chef d'équipe depuis 2008, Stéphane Beauchemin est responsable de la répartition dans son équipe des demandes de soutien qui parviennent de partout au cégep. Il voit aussi à la gestion des copies de sécurité, au développement de sites Web pour les enseignantes et enseignants et à l'accompagnement, au besoin, des techniciens de son équipe.

UN PROJET D'AUTOMATISATION RÉUSSI

Il est particulièrement fier d'avoir mis en place un logiciel de veille automatisée du réseau informatique. Ce logiciel garde un œil sur des dizaines de milliers de processus, comme l'état des imprimantes et l'espace de stockage disponible. Son équipe peut ainsi anticiper les problèmes et agir de manière proactive.



RECONNECTER LES GENS

Stéphane Beauchemin regrette cependant que l'automatisation des tâches se fasse souvent aux dépens des contacts humains. « Auparavant, lorsque nous avons un dépannage à effectuer auprès des étudiants ou des professeurs, nous pouvions nous attendre à des sourires de reconnaissance. Aujourd'hui, nous passons nos journées derrière des écrans, et personne n'est au courant de tout le travail que nous accomplissons. Les gens croient qu'un magicien se charge de tout, alors qu'il y a bel et bien des humains derrière tout ça! »

UN ENGAGEMENT SYNDICAL QUI FAIT DU BIEN

Le technicien en informatique affirme que son engagement syndical auprès de la FPSES-CSQ lui fait beaucoup de bien. « C'est un moyen pour moi de me reconnecter avec les gens. J'ai aussi pu démontrer à l'employeur que l'automatisation n'a pas que des avantages; elle a aussi des conséquences sur les êtres humains, dont il faut tenir compte. Je me sens bien accompagné par le syndicat, et cela apporte une nouvelle dimension à mon travail! », conclut-il.

¹ Stéphane Beauchemin est membre de la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ).

PERSONNES TRANS ET PERSONNES NON BINAIRES

OUTILLER LES EMPLOYEURS ET LES SYNDICATS

Toute personne a le droit d'évoluer dans un milieu de travail accueillant et exempt de discrimination. Cette affirmation peut paraître une évidence, mais pour les personnes trans et les personnes non binaires, cela n'est pas toujours le cas.

Nathalie Chabot | CONSEILLÈRE CSQ

« J'aimerais ça que ça arrive aux autres d'être bien dans un milieu de travail, de gagner leur vie comme n'importe qui, pas de gagner leur vie différemment parce qu'elles sont une personne trans ou de pas gagner leur vie tout court », témoigne Emma Lanteigne, une personne trans, dans le guide *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail*.

Trop souvent, les personnes trans et les personnes non binaires vivent de l'exclusion ou de la discrimination lorsqu'elles occupent un emploi. Il arrive qu'elles ne soient pas embauchées, qu'elles soient congédiées ou qu'elles quittent leur emploi, car leur sécurité est compromise. Les conséquences sont lourdes, puisque s'installe ainsi un cycle de pauvreté et d'exclusion.

L'IMPORTANT DU SOUTIEN ET DE L'INCLUSION

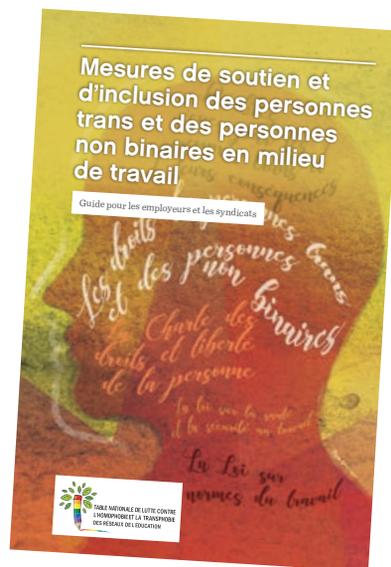
La mise en place de mesures de soutien et d'inclusion en milieu de travail est essentielle pour permettre aux personnes trans et aux personnes non binaires de s'y épanouir, sans peur. C'est également bénéfique pour les employeurs, car établir un environnement sain permet à la personne de s'accomplir au travail en toute sécurité.

Le syndicat a aussi son rôle à jouer dans la mise en place de mesures de soutien et d'inclusion. En veillant au respect des droits de la personne, c'est au respect de sa dignité qu'il contribue. C'est là que les valeurs syndicales de justice sociale et de solidarité prennent tout leur sens.

COMMENT FAIRE?

C'est dans le but d'atteindre ces objectifs que la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, dont font partie la CSQ et ses fédérations du secteur scolaire et de l'enseignement supérieur, a conçu le guide *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail*. Ce guide, disponible gratuitement en ligne (tablehomophobietransphobie.org) présente une foule d'informations utiles, dont une série de mesures concrètes qu'employeurs et syndicats peuvent mettre en place dans leur milieu de travail.

Ce qui rend cet outil si pertinent, c'est qu'il a été conçu en collaboration avec des personnes trans et des personnes non binaires qui ont accepté de partager leur expérience. Elles nous disent que l'ingrédient du succès, c'est de faire primer les besoins de la personne en matière de soutien et d'accompagnement. Et pour y arriver, établir un bon dialogue est la clé!



POUR UN RÉEL POUVOIR DES PEUPLES AUTOCHTONES

Depuis l'époque de la colonisation, de nombreux pays, dont le Canada, entretiennent une économie reposant sur l'exploitation et l'extraction massive des ressources naturelles en territoire autochtone. Une menace pour plusieurs peuples.

Nicole de Sève | COLLABORATION

Les blocus ferroviaires qui ont eu lieu à travers le pays en février 2020, en soutien à la Première Nation Wet'suwet'en, ont fait connaître à la population le conflit qui opposait depuis deux ans déjà cette nation au gouvernement canadien.

À l'origine du conflit : un gouvernement qui ne s'est pas assuré d'obtenir le consentement préalable, libre et éclairé (CPLÉ) des communautés habitant le territoire ancestral concernant un projet de pipeline. Ce dernier constitue pourtant

une menace pour la faune, la flore et les activités traditionnelles de la nation Wet'suwet'en.

DES DROITS NON RESPECTÉS

La législation canadienne, comme la majorité des législations nationales dans le monde, n'applique pas correctement le droit au CPLÉ des peuples autochtones.

Ces derniers sont bien souvent contraints de subir les effets des projets extractifs sur leurs territoires traditionnels même s'ils s'y opposent, comme c'était le cas des chefs héréditaires Wet'suwat'en.

De plus, les Autochtones, en particulier les femmes, sont la plupart du temps exclus des bénéfices financiers des projets et sont rarement embauchés par les compagnies.

PROMOUVOIR ET DÉFENDRE LES DROITS TERRITORIAUX

Le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), dont est membre la CSQ, a décidé de lancer une campagne visant la promotion et la défense des droits territoriaux des peuples autochtones.

L'objectif : d'une part, expliquer le principe du CPLÉ défini dans la Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et d'autre part, faire connaître l'étendue des violations des droits autochtones liées à l'extractivisme, en particulier au Canada, au Québec et en Amérique latine.

Pour en savoir plus sur la campagne du CISO : ciso.qc.ca/education/campagne-pour-les-droits-territoriaux-autochtones/.



Photo Shutterstock

CHILI

LA CRISE SE POURSUIT

La période de pandémie due au coronavirus (COVID-19) n'a pas eu raison de la crise sociale et politique qui se déroule au Chili depuis l'automne 2019.

Luc Allaire | CONSEILLER CSQ

Bien sûr, cette crise est moins apparente qu'elle ne l'était entre le 18 octobre 2019 et le 13 mars 2020, date à laquelle le gouvernement chilien a commencé à mettre en place les premières mesures pour lutter contre la COVID-19.

Malgré la règle de confinement et l'interdiction de rassemblements, la contestation populaire se poursuit sous une forme nouvelle. Les gens manifestent de leur domicile en faisant des concerts de casseroles qui se répandent dans les principales villes du pays. Le climat reste encore tendu après cinq mois d'un mouvement de contestation sans précédent qui a fait 31 morts.

Face à une telle violence de la part des forces de l'ordre, on a vu surgir un appui massif de la population envers le mouvement de protestation. Il s'est traduit par des manifestations gigantesques à travers le pays entier.

Une spirale de violence répressive s'est alors enclenchée. Au 23 octobre, elle avait déjà engendré 18 morts, 269 blessés et l'arrestation de plus de 1 900 personnes. Cela n'a toutefois pas empêché 1,2 million de personnes de se rassembler le 25 octobre à la place de la Dignité, en plein cœur de Santiago, pour une manifestation d'une ampleur inédite dans l'histoire du Chili.



Photo Luc Allaire

UNE DÉLÉGATION EN MISSION AU CHILI

En janvier 2020, les manifestations se poursuivaient toujours sur une base quotidienne dans les principales villes du pays. C'est d'ailleurs ce qu'a constaté une délégation québécoise et canadienne composée d'organisations syndicales, de parlementaires et d'universitaires, à laquelle a pris part la CSQ.

Le groupe a produit un rapport dans lequel il recommande notamment aux gouvernements du Canada et du Québec de dénoncer publiquement les atteintes systématiques, généralisées et continues aux droits de la personne perpétrées au Chili sous le gouvernement du président Piñera. La délégation leur demande aussi d'appuyer le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme dans ses démarches auprès du gouvernement chilien pour que ce dernier respecte ses engagements internationaux et les dispositions des conventions internationales, en particulier celle contre la torture.

Même si, en cette période de pandémie, la contestation populaire se fait plus discrète, il ne faut pas oublier de faire connaître la triste réalité du Chili.

L'ORIGINE DE LA CRISE CHILIENNE

Tout a débuté le 6 octobre 2019, lors de l'annonce d'une nouvelle augmentation du prix du billet de métro à Santiago. Les étudiantes et étudiants ont refusé de la payer en sautant collectivement par-dessus les tourniquets. Ces actions se sont étendues pacifiquement, jusqu'à ce qu'elles fassent l'objet, le 18 octobre 2019, d'une violente répression de la police militarisée du Chili (Carabineros).



fondsftq.com

On a tous un Fonds de solidarité.

Depuis plus de 35 ans, le Fonds soutient les entreprises et les travailleuses et travailleurs d'ici. Il contribue à la création, au maintien et à la sauvegarde d'emplois. Plus que jamais, le Fonds garde le cap et continue d'être solidaire avec les Québécoises et Québécois.

Parce que nous savons qu'il n'y a pas d'arc-en-ciel sans pluie, et que demain les entreprises du Québec rayonneront à nouveau.

**La solidarité et l'entraide sont
nos meilleures alliées pour faire
face à la situation exceptionnelle
que nous vivons.**



Malgré la distance, restons unis.



**Faisons rayonner
l'esprit collectif!**