

Le bulletin d'information des membres du Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie



En vedette :

- Le mot du Président
- Réseau EAV-EVB
- Réseau des jeunes
- Réseau de la condition des femmes
- Réseau socio-politique
- Réseaux santé-sécurité au travail
- Pour nous joindre

LE MOT DU PRÉSIDENT



Un PRO bien spécial vous est présenté en ce début d'année 2020 ! Nous avons décidé de donner toute la parole (toute la plume) à ceux et celles qui participent aux réseaux de la CSQ, notre centrale. L'engagement de ces représentants est essentiel pour le SPPM et ils méritent grandement qu'une plus grande tribune leur soit offerte, dans cette édition.

De possibles PRO-NÉGO pourraient aussi naître tout au long de la prochaine année bien que les écrits de la FPPE (notre fédération) devraient être suffisants. À ce jour, une seule rencontre du comité de négociation a eu lieu et le rythme des rencontres sera très graduel. Rien de concret n'est encore discuté et aucun signe d'un règlement rapide n'est perçu. Les principaux éléments abordés par la partie patronale sont des demandes de reculs importants sur les conditions de travail ( ex. priorisation des contrats surnuméraires, cessation prématurée de contrat, limitation des libérations syndicales...). Toute une contradiction car les représentants patronaux martèlent que l'attraction-rétention sera le grand thème de cette négociation.

Bien que le document des demandes patronales soit très peu volumineux, une invitation à une rencontre de présentation vous sera adressée à la fin du mois. Il nous apparaît très important de vous impliquer dès maintenant dans la NÉGO en vous présentant le premier contenu accessible et tangible. Par le fait même, ce sera l'occasion aussi de parler de mobilisation pour l'année à venir. POUR QUE ÇA CHANGE, MAINTENANT, il faudra être présent et nombreux tout au long de l'année dans les activités syndicales.

Sur ce, le bureau exécutif se joint à moi pour vous souhaiter une année 2020 des plus bienveillante !

*Guy Boivin, Président intérimaire SPPM (CSQ)*

## Réseau EAV-EVB (Établissement vert Brundtland)



Lors de la dernière session nationale EAV-EVB des 28 et 29 novembre 2019, plusieurs sujets passionnants ont retenu mon attention, plus spécifiquement la question des communautés autochtones du Québec ainsi que l'importance du bois dans la transition écologique.

### Les peuples autochtones

Lors d'une table ronde, Alexandra Lorange, de « Femmes autochtones du Québec », et Amélie Nguyen, du Centre international de solidarité ouvrière, ont rappelé l'importance d'éviter l'utilisation du terme désuet « Amérindiens » pour désigner les autochtones. Elles ont condamné les pensionnats autochtones qui ont nui à la transmission des cultures autochtones entre les générations, ont détruit plusieurs vies, engendrant par le fait même une quête identitaire et une pauvre confiance envers le système. Les conférencières ont rappelé l'importance d'en apprendre davantage sur les réalités autochtones et d'aller visiter les réserves autochtones avec les élèves afin de vivre un moment avec eux.elles dans leur communauté.

Dans le même ordre d'idées, la représentante d'Amnistie internationale a présenté un livret fort intéressant qui démystifie 10 préjugés reliés aux communautés autochtones. Nous y apprenons que sous la Loi des Indiens, les autochtones ayant le statut d'Indien vivant sur les réserves sont considérés comme des mineurs aux yeux du gouvernement et qu'il leur est impossible de contracter des prêts hypothécaires, de rédiger un testament, etc.

Le livret peut être envoyé par la poste tout en étant disponible à cette adresse : <https://amnistie.ca/sinformer/publications/autres/tu-nas-pas-lair-autochtone-autres-prejuges>



### L'importance du bois

Laurence Côté-Leduc, d'Arbre-évolution, et Évelyne Thiffault, professeure à l'Université Laval, ont mis de l'avant toute l'importance de l'arbre dans la transition juste et écologique. D'une part, les coupes d'arbres génèrent beaucoup d'émission de gaz à effet de serre (GES) dû aux perturbations que la coupe engendre. Lorsqu'il est coupé, l'arbre ne sera un acteur positif dans la crise climatique que s'il capte suffisamment de carbone dans l'utilisation qui en sera fait (ex. comme matériau de construction de bâtiment). Cela peut prendre quelques années afin de compenser les GES engendrés par la coupe.

Des projets inspirants d'Arbre-évolution ont été également présentés. Il est possible en tant qu'établissement scolaire de faire une demande à Arbre-évolution pour qu'ils.elles vous assistent dans la réduction d'ilots de chaleur dans les cours de récréation ainsi que dans la création de forêts nourricières et d'aménagements comestibles sur les terrains de vos écoles. Voici le lien internet pour faire des demandes : [www.arbre-evolution.org](http://www.arbre-evolution.org)

### La relance d'EVB

Le plan de relance a été présenté aux représentant.e.s EVB-CSQ À partir de 2019-2020 et les frais d'inscriptions annuels ont été abolis. Des plateformes interactives permettront également aux acteurs, actrices de changement de partager leurs expériences EVB.

Si vous voulez davantage d'informations sur la session nationale, vous pouvez trouver l'info EVB-CSQ dans l'onglet « Documents » du site EVB-CSQ : [www.evb.lacsq.org](http://www.evb.lacsq.org) Une liste de livres portant sur l'environnement destinée à la clientèle primaire-secondaire y est également déposée.



Écologiquement, *Annie Desharnais, votre représentante FVB*

## Réseau des jeunes



Le Réseau des Jeunes de la CSQ cherche à former une relève syndicale et, **surtout**, à se connecter aux aspirations des nouvelles personnes professionnelles dans le secteur public. En 2020, au début des négociations en vue de renouveler la convention collective, notre réseau s'intéresse plus que jamais à rejoindre les jeunes de 35 ans et moins, l'objectif premier étant de les amener à participer davantage aux instances générales.

La première rencontre cette année a eu lieu les 21 et 22 novembre à Québec. Cet événement a permis d'aborder plusieurs sujets concernant le monde syndical, ainsi que l'importance de l'implication des jeunes de tout le Québec à l'intérieur de celui-ci. Notamment, il a été question du projet de loi modifiant les commissions scolaires, de la santé mentale au travail, de l'analyse de la conjoncture sociopolitique du Québec et des négociations en cours.

Un des sujets les plus marquants de ce premier réseau de l'année 2019-2020 a été la présentation d'une démarche d' « Enquête nationale sur les jeunes ».

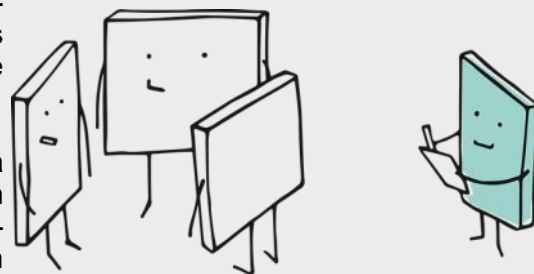
Un constat pour moi est frappant depuis mon entrée en tant que professionnel dans le monde de l'éducation. Il est difficile, voire très gênant, d'oser s'approcher et de s'impliquer dans les instances syndicales. Ma première implication officielle a eu lieu cette année lors de l'obtention d'un poste à l'intérieur de ma commission scolaire. Auparavant, j'étais constamment un remplaçant sur des contrats indéterminés. Dans ce contexte, il était **IMPENSABLE** à mes yeux, de risquer une association au syndicat qui aurait pu s'avérer mauvaise pour mes références. De plus, la majorité des personnes impliquées dans les syndicats locaux que j'ai connus précédemment avaient plus de 20 ans que moi, et j'étais souvent le seul « jeune » (moins de 35 ans). Mon intégration à la CSDGS m'a permis de découvrir un visage différent du syndicat. L'attitude des VP, leur collaboration sur nos enjeux et ma rencontre d'une autre « jeune » (qui ne l'est plus car elle à 36 ans 😊), ont rendu les choses moins intimidantes. Cela m'a donné le goût de m'impliquer et de risquer d'amener à mon syndicat les enjeux des plus jeunes qui peuvent être bien différents de ceux des travailleurs d'expérience. Malgré tout, la question reste la même ! Comment convaincre les personnes plus jeunes de s'impliquer et d'amener leurs couleurs, dans nos discussions ?

Afin d'obtenir des réponses, la CSQ a lancé en décembre 2019 <http://quepensentlesjeunes.lacsq.org/>. Cette enquête a pour but de mieux connaître les jeunes de 35 ans et moins des différentes organisations par rapport à leur travail, à la politique et SURTOUT, à l'endroit de leur syndicat. Au-delà des préjugés, il y a un besoin de connaître l'opinion de tous. Malheureusement, je crains que les personnes qui répondent à ce type de sondage ne sont pas celles qui se tiennent le plus loin de leur syndicat... D'ailleurs, même les lecteurs du présent article sont probablement plus intéressés à nos enjeux que les personnes que souhaite rejoindre le réseau par cette enquête...

C'est pourquoi mon défi pour l'année 2020 est de vous encourager à inciter les « jeunes » de votre milieu à répondre à ce sondage en toute honnêteté. De plus, j'aimerais bien recevoir l'avis de mes consœurs et confrères sur vos attentes envers notre syndicat. De mon côté, j'ai rencontré deux personnes incroyables qui m'ont amené à croire en l'importance de m'impliquer ! J'aimerais en tant que nouveau dans le secteur public et dans la très vieille fin vingtaine (c'est-à-dire 33 ans) réussir à faire de la place pour nous et pour nos préoccupations et ce, en tout respect !

N'hésitez pas à me communiquer avec moi directement, si vous avez des suggestions :)  
Confidentialité assurée :)

*Daniel Lajoie, c.o., votre représentant des jeunes*



## Réseau de la condition des femmes



Pour la première fois, j'ai participé au réseau de la condition des femmes CSQ les 7 et 8 novembre derniers. Je fus honorée de me retrouver parmi ces femmes qui partagent un but commun soit celui de définir, de promouvoir et d'atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes. De plus, de par leur présence, elles ont à cœur de faire la différence dans leur environnement/entourage. Ces deux journées ont passées à la vitesse de l'éclair grâce aux présentations des ressources invitées, aux échanges en tables rondes et aux réflexions réalisées en tables de discussions. Voici quelques

sujets dont il a été question lors de ce réseau sur la condition des femmes : les mutations dans le monde du travail, la conjoncture sociopolitique, le travail invisible des femmes, le féminisme du point de vue social et syndical, la discrimination d'hier à aujourd'hui.

La présentation sur les mutations dans le monde du travail faite par Jean-François Piché a été un moment marquant. Il a tracé un historique des relations du travail des années 1940 à aujourd'hui. Il nous a expliqué que des années 1940 à 1980, ce qui caractérisait les relations du travail était le travail à la chaîne dans les usines, les tâches répétitives et aliénantes, le minutage des temps et mouvements. L'employeur exerçait un très fort contrôle et les travailleurs vivaient un grand manque d'autonomie, de place pour utiliser leur créativité ou leur sens de l'innovation. En même temps, c'était un compromis acceptable puisque les employés obtenaient un emploi stable chez le même employeur toute leur vie, et bénéficiaient d'améliorations substantielles de leurs conditions de travail grâce au récent rapport de force qu'avaient réussi à établir les syndicats de cette époque (heures de travail, salaires, congés et vacances, assurance et retraite, santé et sécurité du travail).

Monsieur Piché poursuit son historique en présentant des années 1980 à aujourd'hui, un important changement de contexte suscité principalement par la mondialisation et la libéralisation des échanges commerciaux et par de grands changements technologiques. Dans le secteur public, on observe une remise en question du rôle de l'État (politiques d'austérité) qui se traduit par une diminution constante des ressources, par le recours plus fréquent à la sous-traitance et à la privatisation. L'approche managériale dans le secteur public se modifie. Le « lean management » (optimisation) fait son apparition, entraînant avec lui une gestion centrée sur les résultats, une préoccupation axée sur des considérations financières au détriment des considérations humaines et sociales (et de la qualité des services), et des impacts sur l'autonomie, le jugement professionnel, l'éthique professionnelle et les valeurs collectives liées au travail (qualité de la relation à l'autre). Ces mutations du travail constituent une source de la souffrance au travail qui affecte les travailleuses et travailleurs ; épuisement, dépression, impression de n'être jamais à la hauteur et qu'au final, c'est « de ma faute ».

## Réseau de la condition des femmes, la suite...

Enfin, il nous rends conscients que les milieux de travail poussent les individus à se dépasser constamment pour atteindre ces objectifs. Les gestionnaires en ressources humaines tentent de faire valoir que l'atteinte des objectifs = réalisation sur le plan personnel = reconnaissance et réalisation de soi. En ce moment, plusieurs recherches arrivent à la conclusion que les malaises vécus par de nombreux employés dans nos milieux de travail ne sont pas simplement les conséquences de difficultés d'adaptation personnelle de l'individu. Ils sont liés à une organisation du travail malsaine, à des modes de gestion toxiques et à une vision marchande plutôt que civique et humaine des services à rendre à la population.

À la fin de sa présentation, Monsieur Piché nous partage une démarche en 4 étapes, afin de nous préserver :

1. Comprendre (ce qui nous arrive);
2. Réfléchir (à ce que l'on veut);
3. Choisir (les actions à mettre de l'avant);

*Karine Hébert-Pelletier, c.o., votre représentante du réseau des femmes*

**L'assurance pensée pour vous**

Magasinez et comparez votre assurance auto et habitation

laPersonnelle

Obtenez une soumission d'assurance groupe et économisez!

Auto Habitation ... Autres produits

1 888 476-8737

**laPersonnelle.com**

## Réseau action socio-politique



C'était une première participation pour moi à ce réseau de la CSQ. Lors de ces deux jours de formation, plusieurs sujets d'intérêt ont été abordés :

**Élections fédérales :** Un retour a été fait sur les résultats des élections fédérales qui viennent changer l'échiquier politique, les rapports de forces au pays et les implications reliées au fait d'avoir un gouvernement libéral minoritaire au Canada. Le gouvernement pourrait devoir collaborer davantage avec le NPD et le Bloc Québécois afin de conserver le pouvoir. Notamment, la diversité de partis représentés à la Chambre des communes donne le portrait d'un pays plus divisé que jamais et cela pourrait donner un avantage de négociation aux provinces afin de récupérer plus de pouvoir vis-à-vis du fédéral. Toutefois, sur le plan environnemental, le gouvernement pourrait adopter une position plus conciliante avec l'Alberta, ce qui pourrait menacer l'atteinte de ses objectifs environnementaux. [Par ailleurs, nous avons aussi eu une présentation du MDN (Mouvement Démocratie Nouvelle) sur une proposition de changement du mode de scrutin qui pourrait faire l'objet d'un article à lui seul, une prochaine fois peut-être...]

**Environnement :** Les participantes et participants ont été conviés à échanger des idées pratiques sur comment faire pour diminuer leur empreinte environnementale au travail et lors de leurs participations syndicales. Outre les petits gestes tels qu'utiliser notre pouvoir d'influence dans les écoles (utilisation de vraie vaisselle, recyclage et compostage), diminuer notre utilisation personnelle de papier et favoriser le covoiturage et le transport actif, il reste que beaucoup de décisions importantes devraient se prendre sur le plan politique. Les décisions d'élus de créer d'énormes écoles où presque tous les élèves sont transportés, de donner le choix de l'école et des programmes aux parents plutôt que créer des écoles de proximité à dimension humaine, ont probablement de plus gros impacts environnementaux que les petits efforts de tous et chacun.

**Plan d'action de la centrale (phase2):** Par la suite, les participantes et participants ont été sensibilisés aux effets pervers des principes de la Nouvelle Gestion Publique (NGP) axée sur les résultats et la performance. Un bilan nous a été présenté. Par exemple, on a recensé de plus en plus d'imposition de limites par les supérieurs (ex. minutage de 30 min pour une rencontre d'un élève par un C.O.), entraînant des risques psychosociaux au travail. Ainsi les sentiments suivants sont partagés par un nombre grandissant d'employés-es : le sentiment de surcharge, ou celui de ne pas être assez productif ou celui que le travail accompli n'est pas à la hauteur.

Il ressort notamment qu'une grande partie de cette souffrance vient du fait que le travail prescrit (celui que l'on devrait faire selon les règles de sa profession) s'écarte de plus en plus du travail réel. Cet écart cause un conflit de valeur directement relié à la souffrance au travail.

La réponse de la CSQ à cet état de situation se veut collective. La démarche suivante est proposée :

- créer des groupes de discussions par corps d'emploi ou métiers similaires afin de débattre du travail effectué, du travail empêché, du travail non réalisé, le travail normal versus anormal (constat qu'on laisse de côté la qualité au profit de la quantité);
- une seconde vague de discussion concernant l'interdépendance des groupes de métier pour sortir de l'isolement et de l'impuissance individuelle;
- repenser l'organisation du travail. Ébauche d'un consensus sur ce qui peut redonner le pouvoir sur le travail à réaliser pour qu'il corresponde aux règles du métier.

## Réseau action socio-politique, la suite...

**Les facteurs-clés du bonheur au travail :** (par Christian Bourque , v-p exécutif et associé de Léger Marketing). C'est certainement la présentation qui m'a le plus allumée :

Dans la société, un changement réel s'observe face à l'attitude reliée au travail. Les nouvelles générations de travailleurs et travailleuses n'ont plus la même fidélité absolue envers l'employeur qui caractérisait les générations précédentes. Ils désirent être heureux et se réaliser à travers leur travail. Les employeurs doivent se soucier du bonheur de leurs employés(es) au travail s'ils veulent conserver une main d'œuvre qui est de plus en plus volatile.

Les statistiques sont éloquentes quand il s'agit de décrire ce phénomène :



- 75% des employés(es) actuels parlent à d'autres employeurs;
- 53% des employés(es) sont prêts à aller ailleurs aux mêmes conditions;
- 48% des employés(es) disent avoir peu de reconnaissance au travail;
- 40% des employés(es) sont insatisfaits au travail.

À noter qu'un ou une employé(e) qui a 3 ans d'expérience et qui quitte son travail, coûte en moyenne l'équivalent d'un an de salaire à son employeur. C'est donc un gros problème pour ce dernier !

Les quatre premiers facteurs qui influencent le plus le bonheur d'un individu sont les suivants :

1) la Famille, 2) les Amis, 3) la Santé et 4) le Travail.

Voici les 10 facteurs qui expliquent 76% de la variable du bonheur au travail :

- Climat général de travail (73,34);
- Réalisation de soi (73,17);
- Intégrité-rester soi-même (78,89);
- Reconnaissance au travail (69,18);
- Sentiment d'appartenance (69,04);
- Correspondance entre les tâches réelles et le travail que l'on désire faire (73,31);
- Respect au travail (77,44);
- Équilibre-charge de travail raisonnable (72,37);
- Opportunité d'apprendre et se développer (68,83);
- Rémunération (70,52).

De façon générale, il semble que les jeunes ressentent encore plus que leurs aînés le besoin d'accorder un sens à leur travail pour demeurer en poste. Ils accordent moins d'importance à la sécurité d'emploi (11%) et deux fois plus de milléniaux (43%) que la population en général, voudraient travailler à leur compte.

Malheureusement, il semble que certains de nos employeurs aient une longueur d'arrière pour ce qui est de changer de pratiques afin de recruter de nouveaux employés... On pourrait peut-être leur suggérer un entretien avec Léger Marketing!

*Anne Léonard, psychologue, votre représentante du réseau action socio-politique*

## Réseau santé et sécurité au travail



Depuis maintenant plus de trente-cinq ans, notre Centrale maintient un réseau des personnes responsables du dossier de la santé et de la sécurité du travail dans les syndicats et les fédérations. Il est composé des responsables du dossier chez les affiliés (personnes élues ou ressources-conseils), des membres du Comité en santé et sécurité, des ressources-conseils de la Centrale affectées au dossier et de la personne membre du Conseil exécutif de la CSQ responsable politique de la SST.

Le Réseau réunit ainsi, deux fois par année, près d'une centaine de militantes et de militants qui partagent un intérêt et une préoccupation pour les questions reliées à la santé et à la sécurité du travail.

Au cours de ces réunions d'une durée de deux jours, le contenu, déterminé avec le Comité en SST, cherche à allier formation et réflexion. Grâce à la contribution de personnes-ressources de la CSQ ou de l'extérieur, les personnes présentes aux réunions bénéficient ainsi d'une mise à jour des informations nécessaires à l'accomplissement de leur mandat local ou fédératif.

Le mandat du réseau, tel que défini par le Conseil général, est :

- d'outiller les responsables du dossier SST pour la réalisation des mandats;
- de consulter les responsables sur les questions relatives au dossier de la SST et sur le plan d'action;
- d'informer les responsables des développements (recherche, jurisprudence, nouvelles tendances, nouveaux enjeux) dans le dossier de la SST;
- de faire des recommandations au Comité en santé et sécurité.





## Réseau santé et sécurité au travail, la suite...

Le réseau se veut donc un lieu de formation, mais aussi, d'abord et avant tout, un lieu d'échanges et de réflexion collective autour des enjeux en SST dans les différents milieux de travail qui composent notre Centrale. Ces échanges ont pour but premier d'alimenter notre Centrale sur ces enjeux et d'outiller les affiliés en vue d'y faire face.

### Voici quelques définitions relatives aux accident du travail :

« Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. »\*

#### Lésion professionnelle

« Une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. »\*

Il faut que le fait accidentel soit survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Le fait accidentel survenu par le fait du travail est l'accident qui survient dans l'exécution même des fonctions pour lesquelles la travailleuse ou le travailleur est engagé.

Le fait accidentel survenu à l'occasion du travail est celui qui survient lors de l'exécution d'un acte connexe au travail de la victime. Entrera dans le cadre de la notion « à l'occasion du travail » le fait accidentel survenu alors que la travailleuse ou le travailleur exerce une activité rattachée à l'exercice de son emploi, même si cette activité n'est que facultative.

*\* Extraits de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*



## Réseau santé et sécurité au travail, la suite...

### Des précisions importantes

Pour qu'il y ait accident du travail, il doit y avoir un lien réel (direct ou indirect) entre l'exécution du travail et l'activité exercée lors de l'accident. De plus, il faut que l'activité ait été exercée sous le contrôle et l'autorité de l'employeur.

Il faut se rappeler que chaque cas doit être étudié de façon individuelle selon les faits et circonstances entourant l'accident.

Consultez votre syndicat. Il pourra vous assister tout au long de vos démarches auprès de l'employeur et de la CNESST

Note : Ces informations sont tirées principalement du site de la CSQ.

Je vous invite à consulter l'adresse suivante pour plus d'information : <http://sst.lacsq.org/fr>

*Carol Beaupré (criminologue), Agent de réadaptation  
Vice-Président SPPM et délégué Marie-Victorin  
Membre du comité SPPM-CSQ*

### Bureau exécutif du SPPM(CSQ)

<b>Guy Boivin</b>	Psychologue	— Président par interim
<b>Carol Beaupré</b>	Agent de réadaptation	— Vice-président Marie-Victorin par interim
<b>Dominique Gagné</b>	Conseillère d'orientation	— Vice-présidente des Grandes-Seigneuries
<b>Patrick Jeannotte</b>	Conseiller d'orientation	— Vice-président des Patriotes
<b>Lara Quevillon</b>	Psychoéducatrice	— Vice-présidente de la Vallée-des-Tisserands
<b>Emmanuelle Dubuc</b>	Psychoéducatrice	— Secrétaire-Trésorière

### Pour nous joindre

*Syndicat des professionnelles  
et professionnels de la Montérégie  
SPPM(CSQ)*

7500, Chemin Chambly  
Saint-Hubert, QC J3Y 3S6  
450.462.2581 poste 119



*Le PRO est mis en page grâce à Véronique Lafrenière, déléguée adjointe à la CSDGS et responsable du dossier RAM du SPPM-CSQ*

Suivez nous sur

facebook