



## Mot de la présidente

### Négociation nationale

Rien ne se passe aux tables de négociation sectorielle et intersectorielle. En CGN (conseil général de négociation de la CSQ) la semaine dernière, nous avons accepté une recherche de mandat de grève chez tous ses affiliés. Déjà, au moment d'écrire ces lignes, nos collègues de plusieurs syndicats affiliés ont voté pour un mandat de cinq jours de grève.

C'est à la fin de janvier que le SEC-CSQ ira chercher ce mandat. Surveillez la convocation pour cette assemblée au retour des vacances!

### Opération *Ne touche pas à mes pédagogos!*

Quand nous avons lancé l'opération *En pédagogique, je fais du télétravail!* pour la journée du 16 novembre dernier, plusieurs membres nous ont signifié leur malaise avec cette action de perturbation. Vous étiez peu enthousiastes parce que nous avons déjà la possibilité de faire du télétravail en pédago, que l'annonce laissait peu de temps pour vous y préparer et que ce moyen dérangeait peu. Cette action était une modification apportée à l'originale *Ne touche pas à mes pédagogos!* proposée dans les paniers d'actions de la FSE en octobre 2019 et acceptée en assemblée.

J'ai rapporté à notre fédération, comme plusieurs de mes collègues affiliés, votre malaise quant à la poursuite de cette action dans les semaines à venir. La FSE a fait ses devoirs et à la dernière rencontre de son conseil fédéral, nous sommes revenus à l'action telle

que présentée à l'assemblée d'octobre 2019, c'est-à-dire, on ne fait que du TNP pour les prochaines journées pédagogiques.

Pour ne pas créer les mêmes malaises que la dernière fois, je trouvais important de discuter de la mise en place de cette action avec le conseil des délégués du 14 décembre. Vous aurez donc plus de précisions pour le mois de janvier. La journée pédagogique du 17 décembre prochain sera donc des plus normales.

### Rappel : courriel inopportun

Il nous est tous déjà arrivé une expérience désagréable avec un parent : colère, accusation sans fondement, menaces. C'est difficile, dérangeant et souvent, on se remet en cause.

Depuis mars dernier, la covid a créé tout un chambardement dans nos vies, sur plus d'un aspect. Si certains d'entre nous n'étaient pas encore entrés dans l'ère numérique, la pandémie nous y a poussé en vitesse grand V. Par la force des choses, plusieurs ont délaissé les rencontres de parents en personne et l'appel téléphonique pour le courriel ou la messagerie texte.

Chez certains individus, une conversation derrière un écran, on le sait bien, fait souvent oublier l'éthique et la bonne conduite. La vitesse à laquelle on peut répondre, sans recul et sans réfléchir, l'absence physique de l'interlocuteur, l'absence de réactions non verbales limitent la compréhension du message et un



malentendu peut vite dégénérer.

Si une telle situation vous arrive, que vous êtes victimes de violence verbale, de menaces ou d'une quelconque autre inconduite, voici quelques conseils à suivre :

- Par courriel, ne répondez pas tout de suite. Prenez du recul. Transférez le courriel désobligeant à votre direction. Vous pouvez aussi décider de répondre de façon très générale et polie à votre interlocuteur, sans envenimer la situation et en mettant votre direction en copie conforme.
- Si c'est en direct avec la personne, par vidéo ou téléphone, mettez fin rapidement à la discussion poliment et sans argumenter. Faites un rapport de la situation rapidement à votre direction.

Il est important de dénoncer toute situation où vous sentez un malaise important. La politique ***Pour un climat sain et sécuritaire dans nos établissements*** du Centre de services scolaire de Charlevoix oblige notre employeur à faire cesser ce genre de comportement. Il doit :

- *2.1 S'assurer et de maintenir un climat sain favorisant l'épanouissement des élèves et des membres du personnel ;*
- *2.5 Fournir le soutien aux victimes d'actes de violence et d'intimidation dans chacun des établissements de la commission scolaire;*

Pour votre lecture de chevet, voici le lien vers cette politique :

<https://www.cscharlevoix.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/Pour-un-climat-sain-et-s%C3%A9curitaire-dans-nos-%C3%A9tablissements.pdf>

Je termine en vous souhaitant un joyeux Noël et une heureuse année 2021. Profitez des journées de vacances qui s'en viennent pour faire le plein d'énergie.

Soyez prudent et suivez bien les consignes de la Santé publique : c'est un cadeau qu'il faut donner à notre société et qui nous permettra peut-être de respirer au retour!

*Monique Brassard, présidente*

## Calendrier des activités

janvier	19	• Rencontre CPC La Malbaie
février	1 <sup>er</sup>	• Conseil d'administration
	3 au 5	• Conseil fédéral
	4 et 5	• Réseau des jeunes
	8	• Conseil syndical

## CONGÉ DES FÊTES

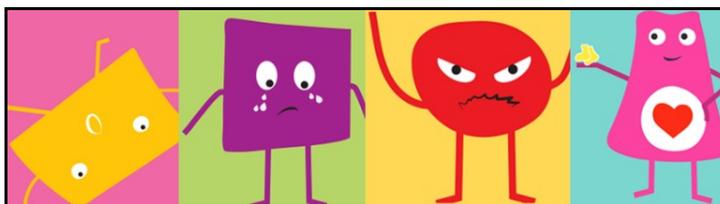


*Veillez prendre note que les bureaux du syndicat seront fermés du 23 décembre 2020 au 5 janvier 2021. Nous serons donc de retour le 6 janvier 2021.*

**JOYEUX NOËL ET  
BONNE ANNÉE 2021!**

*Monique, Stéphane et Caroline*

## Réseau des responsables en santé et sécurité du travail



Les 18 novembre et 4 décembre derniers, j'ai participé au premier réseau de l'année des responsables en santé et sécurité du travail organisé par la CSQ.

### *Présentation du projet de loi 59*

Le projet de loi numéro 59 visant à moderniser le régime de santé et de sécurité du travail a été déposé. Il faut savoir que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (loi qui traite de la prévention) n'avait pas été modifiée depuis 1979! Les principaux changements proposés visent à inclure les stagiaires en milieu de travail, mettre en place des protocoles en lien avec le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, rappeler l'obligation de l'employeur lors d'une situation de violence physique ou psychologique et prévoir l'ajout de mécanismes de prévention dont **un programme de prévention avec un volet santé et un comité de santé et de sécurité avec un représentant à la prévention pour tous les établissements de vingt travailleurs et plus peu importe leur niveau de risque (regroupement multi-établissement possible)**.

Des changements sont également proposés à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (loi qui vise la réparation). Ces modifications concernent, entre autres, la notion de maladie professionnelle, la réadaptation et le retour au travail, la procédure d'évaluation médicale, l'imputation de même que la décision, la révision et le recours devant le tribunal.

*La COVID-19 : quelles leçons peut-on tirer de la pandémie pour améliorer notre régime de santé et sécurité du travail?*

Mme Katherine Lippel, professeure à l'Université d'Ottawa, nous a présenté quatre situations de travail reliées aux éclosions de la Covid-19, les déterminants politiques et juridiques de ces situations ainsi que les forces et les faiblesses de notre régime de santé et sécurité face à la Covid-19.

### *Écrans latéraux*

Les écrans latéraux qui sont portés sur les côtés des lunettes seraient tolérés par la CNESST si les lunettes couvrent suffisamment les yeux. Ainsi, de simples lunettes de lecture auxquelles on ajouterait des écrans latéraux ne seraient pas acceptées. Selon la CNESST, la meilleure protection demeurerait, toutefois, la visière ou les lunettes de protection.

### *Le télétravail et la santé et sécurité au travail*

Aucune mention de télétravail n'est faite dans les deux lois sur la santé et la sécurité du travail. Cependant, si une lésion professionnelle survenait en télétravail, nous serions couverts si l'employeur nous a autorisés à faire du télétravail. **Nos droits et nos obligations sont les mêmes au travail qu'en télétravail.** En outre, lors de cette présentation, on nous a rappelé que l'employeur ne peut pas débarquer à votre domicile lorsque vous êtes en télétravail pour, par exemple, inspecter votre environnement de travail. Les articles 5, 6, 7, 8 et 48 de la Charte des droits et libertés ainsi que 35 et 36 du Code civil du Québec protègent votre vie privée. Toutefois, si vous prévoyez exercer votre télétravail à l'extérieur de votre domicile, il serait préférable d'informer l'employeur du lieu où vous l'exercerez, et ce, afin d'éviter d'éventuelles contestations.

Le mauvais aménagement de son poste de travail et l'augmentation de la fréquence, de la durée et de l'intensité du travail peuvent entraîner des troubles musculosquelettiques. Pour les prévenir, il est suggéré d'avoir un équipement approprié, de recevoir de l'information en ergonomie, d'avoir un éclairage adéquat et de prendre des micropauses. Les facteurs de risques psychosociaux favorables et/ou défavorables au télétravail comprennent la charge de travail, l'autonomie, la reconnaissance et le soutien du supérieur et des collègues.

### *Projet d'entente-cadre sur le télétravail*

Le ministre Boulet a demandé un avis sur le télétravail qui lui a été remis en octobre 2020. Il a été rédigé par différentes personnes ressources (chercheurs, conseillers syndicaux, employeurs, etc.) et a débouché sur davantage de compromis que de consensus. Un projet d'entente-cadre sur le télétravail est à venir. Lors de cette présentation, on nous a rappelé qu'il est faux de prétendre que le télétravail est un privilège! Aussi, des contestations seraient en cours concernant des situations où des personnes auraient subi des coupures de traitement pour obligations familiales parce qu'elles étaient en télétravail en présence de leurs enfants!

### *Enjeux de santé vocale en milieu de travail en temps de pandémie*

Mme Ingrid Verduyck, professeure à l'école d'orthophonie et d'audiologie de l'Université de Montréal, nous a présenté les trois facteurs de risque principaux concernant le trouble de la voix : l'intensité vocale (parler fort), la tonalité vocale (parler aigu) et la durée d'utilisation vocale (parler longtemps sans prendre de pauses régulières). D'ailleurs, les niveaux sonores dans les écoles et les garderies seraient au-dessus du seuil recommandé par l'Organisation mondiale de la santé.

En octobre 2020, une enquête menée auprès des membres de la CSQ a démontré que la très grande majorité porte le masque de procédure et qu'en plus de cela, près de la moitié d'entre eux porte aussi la visière. Cependant, de nombreux répondants ont également souligné l'impact du port de l'équipement sur leur voix (forçage, douleur, modification, etc.).

Le masque agit comme une barrière. On peut perdre jusqu'à 12 décibels, la signalisation émotionnelle, la lecture labiale, l'articulation, etc. L'écran de plexiglass agit aussi comme une barrière. De plus, la distanciation physique de deux mètres nous oblige souvent à parler plus fort pour se faire entendre. Le couvre-visage avec fenêtre transparente n'est pas la meilleure solution car il ne peut être utilisé qu'auprès de certaines clientèles. La professeure recommande plutôt l'utilisation d'une

amplification vocale (microphone) de 60 Hz minimum, idéalement sans fil, et d'éviter de crier et de répéter plusieurs fois.

Pour prendre soin de sa voix, voici ses conseils :

- ◆ Diminuer la dose vocale (pauses et réorganisation de l'horaire);
- ◆ Baisser le ton (ne pas crier, forcer ou surmonter le bruit);
- ◆ S'hydrater (boire 1,5 litre d'eau par jour);
- ◆ Respirer;
- ◆ Réduire les irritants (tabac, poussière, etc.);
- ◆ Entraîner sa voix par différentes activités (me contacter si vous désirez les obtenir);
- ◆ Prendre le temps de bien articuler;
- ◆ Établir un contact visuel avec les élèves;
- ◆ S'assurer d'une audition optimale de l'auditoire;
- ◆ Utiliser le langage non-verbal et des supports visuels.

### *Donner un visage humain à la reconnaissance en contexte de travail en présentiel, télétravail et travail hybride*

M. Jean-Pierre Brun, professeur retraité de l'Université Laval, nous a parlé de la reconnaissance. Saviez-vous que, selon une étude récente portant sur la santé mentale depuis avril 2020, les données d'octobre indiquent que, pour un 7<sup>e</sup> mois consécutif, l'état de santé mentale des Canadiens est précaire?

M. Brun nous a décrit les bénéfices de la reconnaissance au travail : un fort engagement, de fortes relations avec le dirigeant, de nouvelles idées, des employés plus proactifs, moins de départ volontaire et deux fois plus de performance. Il affirme que les dirigeants connaissent généralement mal les sources de motivation de leurs employés.

Parmi les pratiques de reconnaissance des employés, les tableaux d'honneur, les certificats, les lettres, les cérémonies et les activités sociales seraient les moins efficaces alors que l'accessibilité à des outils de travail

appropriés, la consultation avant les prises de décisions, les commentaires sur le travail réalisé, le soutien en cas de difficultés personnelles, l'aménagement personnalisé du temps de travail et les remerciements verbaux informels seraient les meilleures stratégies à employer. Par conséquent, la reconnaissance informelle (gestes d'appréciation, paroles, rétroaction sur le travail réalisé, etc.) serait nettement au-dessus des formes de reconnaissance plus formelles (galas, trophées, prix, etc.). Selon lui, les gens ne veulent pas uniquement des

merci, des félicitations et de la gentillesse. Il faut compléter la reconnaissance en faisant preuve de considération, ce qui crée de la valeur et rééquilibre les rapports au travail. Enfin, il nous a présenté les quatre formes de reconnaissance au travail soit celle de la personne, des résultats, de la pratique de travail et des efforts.

*Stéphane Côté, conseiller technique*

## Tournée 2021 du Fonds de solidarité FTQ

Encore une fois cette année, une tournée du Fonds de solidarité FTQ aura lieu dans chaque école et centre du Centre de services scolaire de Charlevoix au cours de laquelle il nous fera plaisir de vous inviter à préparer

vos questions. Voici les dates retenues pour chacune de vos écoles :

Dates	Écoles visitées
Jeudi 21 janvier (J7)	Marie-Victorin
Lundi 25 janvier (J9)	Notre-Dame-du-Bon-Conseil
Mardi 26 janvier (J1)	Notre-Dame-de-Lorette
Jeudi 28 janvier (J3)	Fernand-Saindon
Lundi 1 <sup>er</sup> février (J4)	Saint-Pierre
Mardi 2 février (J5)	Dominique-Savio (AM), Saint-François (PM) et Beau-Soleil (journée)
Mercredi 3 février (J6)	Léonce-Boivin (AM) et Marie-Reine (PM)
Jeudi 4 février (J7)	Centre éducatif Saint-Aubin, CÉAFP (Pavillon Saint-Aubin) et Félix-Antoine-Savard
Vendredi 5 février (J8)	Sir-Rodolphe-Forget
Lundi 8 février (J9)	Marguerite-d'Youville
Mardi 9 février (J1)	École secondaire du Plateau et CÉAFP (Pavillon Les Cimes)
Jeudi 11 février (J3)	Laure-Gaudreault

*Stéphane Côté et Charles Héту, responsables locaux au Fonds FTQ*

### Les avantages du REER+

Le REER+ au Fonds vous offre deux avantages fiscaux qui, combinés, peuvent vous donner une économie d'impôt variant entre 57,5 % et 83,35 % du montant cotisé!

#### **Premier avantage : les crédits d'impôt<sup>1</sup>**

Le REER+ vous donne droit à des crédits d'impôt totalisant 30 % du montant cotisé. Le montant de cotisation maximal admissible aux crédits d'impôt est de 5 000 \$ par année, par personne, ce qui représente une économie d'impôt additionnelle de 1 500 \$ (750 \$ au Québec et 750 \$ au fédéral).

#### **Deuxième avantage : la déduction fiscale REER<sup>2</sup>.**

Vous profitez aussi de l'économie d'impôt à laquelle tous les détenteurs de REER ont droit. Cette déduction varie de 28,5 % à 53,35 % selon votre taux d'imposition marginal.

#### **Pourquoi je bénéficie de crédits d'impôt lorsque je cotise au Fonds de solidarité FTQ?**

Les gouvernements ont accepté d'offrir ces crédits d'impôt dans le but d'encourager les travailleurs du Québec

à épargner au Fonds de solidarité FTQ afin qu'il puisse poursuivre sa mission économique essentielle.

#### **Quelle différence y-a-t-il entre le REER+ au Fonds de solidarité FTQ et les autres?**

Le REER+ au Fonds vous offre 30 % d'économies d'impôt additionnelles. Mais la plus grande différence, c'est dans son impact social qu'on la retrouve. Le Fonds investit dans des entreprises selon des critères d'équité sociale et de développement durable. Il contribue aussi au développement socioéconomique du Québec en s'impliquant dans plusieurs projets de logements communautaires et d'économie sociale. Un REER au Fonds est doublement profitable : d'abord pour vous, puis pour l'ensemble des Québécois.

#### **Pourquoi mon conseiller financier ne m'a-t-il jamais parlé du REER+?**

Le Fonds de solidarité FTQ n'a retenu les services d'aucun courtier en valeurs mobilières pour effectuer le placement de ses actions. Les actions du Fonds sont vendues uniquement par l'entremise de son réseau RL et de son personnel. De plus, le Fonds de solidarité FTQ ne verse aucune commission.

**Stéphane Côté**

École Laure-Gaudreault et SEC-CSQ

**Charles Hétu**

École Sir-Rodolphe-Forget

<sup>1</sup> Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

<sup>2</sup> Notez que les tranches de revenu imposable ainsi que les taux d'imposition utilisés sont établis selon les règles fiscales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Veillez 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](http://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.