

138 fois... mon Dieu!

Pourquoi sommes-nous stressés dans notre vie de professeur au collégial? Pourquoi l'est-on plus que nos prédécesseurs, comme les chiffres le démontrent? Paraît-il que c'est nous qui ne savons pas gérer notre stress en nous aspergeant de divers moyens, fort adéquats par ailleurs, pour apprendre à le «gérer». Sommes-nous si négligents, si involontaires, si ignorants de cet aspect de notre vie? Même après avoir assisté à des conférences, avoir reçu des formations, avoir lu sur le sujet, avoir suivi des cours de yoga et avoir effectué des marches le matin, pourquoi sommes-nous encore cent fois plus stressés que l'entrepreneur privé qui vient réparer notre cuisine? Pourtant, il n'a pas de salaire fixe, lui, aucune convention collective pour le protéger, lui, pas de sécurité d'emploi, lui!



Hélène Parent
Enseignante du cégep de
Sainte-Foy
hparent@cegep-ste-foy.qc.ca

Mais de quoi nous plaignons-nous?

On néglige l'origine, les multiples causes qui, prises une par une, peuvent sembler relativement bénignes, mais qui, additionnées, sapent insidieusement le moral et la résistance. L'accumulation de facteurs de stress engendre à la longue une détresse qui, elle, produit une incapacité à se protéger adéquatement et finit par se révéler par différentes attitudes, différentes maladies du corps et de l'esprit.

Entre autres causes, la perte grandissante de notre autonomie décisionnelle est une part de ce qui nous ébranle tant, même si elle nous semble invisible au quotidien. Selon la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail de l'Université Laval, l'autonomie professionnelle est un élément concourant au bien-être au travail. Pour les professeurs, l'autonomie de compétence (capacité d'utiliser ses habiletés et d'en développer de nouvelles) et l'autorité décisionnelle (possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent) sont à la baisse par l'intensification de l'encadrement et des contrôles. Certaines études démontrent bien que «les travailleurs ayant un faible niveau d'autonomie décisionnelle au travail présentent plus de symptômes d'anxiété et de dépression que les autres travailleurs. Ce sont des conséquences faramineuses qui affectent non seulement la santé financière des organisations, mais aussi, et surtout, la personne en détresse et son équipe de travail¹».

D'autres corps d'emploi souffrent de la même aggravation de leur mal-être au travail. Déjà, en 2001, la Fédération des syndicats de professionnels et professionnelles de la santé et des services sociaux (FSPPSSS) indiquait qu'il y avait des «atteintes (...) à leur autonomie profes-

sionnelle qui se traduisaient par: ingérence de leur employeur sur la manière de dispenser les services, bureaucratisation des procédures avec prolifération des mesures de contrôle, utilisation de statistiques au sens d'introduire des barèmes (...), organisation hiérarchisée du travail (...), etc.²».

Ne me dites pas que ça ne nous ressemble pas dans notre vie au travail, en 2011.

Le professorat collégial devient de plus en plus habité par une suite d'opérations uniformisatrices qui gomment les différences. Par exemple, notons l'application du calcul des 138 heures par année (80% du 173 h), par professeur, qui reconnaît certains aspects de leur travail qu'ils effectuent déjà. Pourquoi le calculer alors?

À ce sujet, à la clause 8-3.02 de notre Convention collective, on «reconnait» le «temps de travail relié aux activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ainsi qu'aux activités pédagogiques, comme l'«encadrement des étudiantes et des étudiants, formation pédagogique, assistance professionnelle... etc.» On y spécifie que «le département (...) répartit les activités pédagogiques inscrites dans un projet départemental» et cette répartition est soumise au Collège pour approbation³.

L'ajout de cette clause, il y a quelques années, a créé un renversement de la responsabilité professionnelle et je m'explique. Si un groupe de professeurs, en département, responsables de la formation qu'ils offrent, déterminent les tâches à effectuer

en se les répartissant selon les priorités de la formation et aussi selon les compétences, goûts et intérêts de chacun, ça se nomme et se vit comme une autonomie professionnelle de concertation.

Alors que l'application de la clause des 138 h «mesure» du temps qui intro-

duit son calcul. «À partir des priorités institutionnelles (...), le département, identifie, pondère et répartit les activités pédagogiques inscrites dans un projet⁴». Et comme on se connaît comme professeurs, toujours généreux de notre temps, habitués que nous sommes à nous adapter aux multiples changements, nous nous sentons obligés d'accepter toutes les demandes, même en dehors du projet départemental. Pour répondre à cette logique, peut-être devrions-nous mesurer pour de vrai, arrêtant toutes nos implications à 138 h faites? Parce qu'après, nous sommes en surtâche, non?

port annuel du département⁵». Pense-t-on support, soutien, contrôle?

Devrions-nous apprendre à dire non? Difficile, individuellement, de dire... Non! Mais dire non en équipe, en communauté, en fédération, au contraire! Un département qui aurait fait ses devoirs de plani-

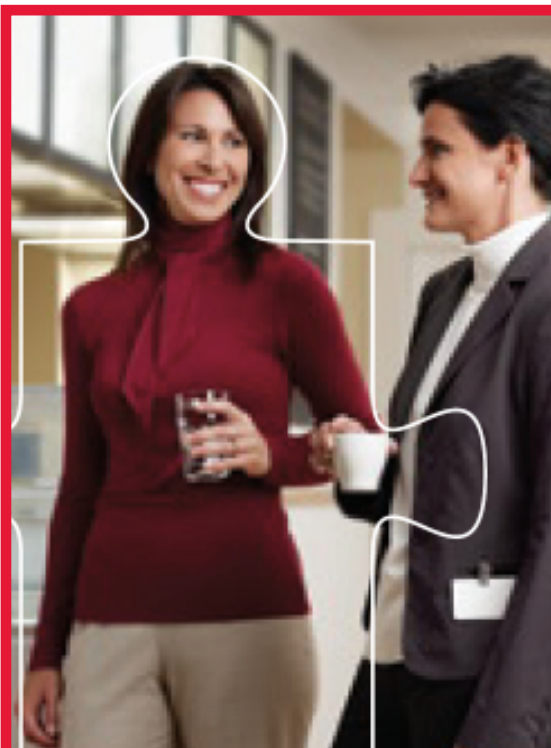


Comment l'employeur peut-il utiliser cette mesure, car «à la fin de chaque année, chaque enseignant(e) fait état (...). Ces informations sont incluses dans le rap-

port annuel du département⁵». Pense-t-on support, soutien, contrôle?

Devrions-nous apprendre à dire non? Difficile, individuellement, de dire... Non! Mais dire non en équipe, en communauté, en fédération, au contraire! Un département qui aurait fait ses devoirs de plani-

- 1 Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, IRSST, Université Laval.
- 2 Hélène Lebrun, *L'autonomie professionnelle, une question de sens au travail pour le personnel professionnel du réseau de la santé et des services sociaux*, CSQ, D-11008, avril 2001.
- 3 Convention collective FEC, 2010-2015
- 4 Convention collective FEC, 2010-2015
- 5 Convention collective FEC, 2010-2015



La CSQ et la FEC font de vous quelqu'un de privilégié depuis 25 ans!

POUR VOS ASSURANCES AUTO ET HABITATION ET ENTREPRISE, PROFITEZ DE TARIFS PRÉFÉRENTIELS ET D'UNE VALEUR SÛRE À TOUS POINTS DE VUE

Le partenariat entre **Les protections RésAut CSQ** et La Personnelle vous donne accès au plus important assureur de groupe auto et habitation au Québec et l'un des leaders au pays. Voilà qui est tout à votre avantage.

- **Tarifs compétitifs et inférieurs** à ceux normalement offerts au grand public.
- **Protections personnalisées** selon vos besoins.
- **Service de première classe** grâce aux agents d'assurances certifiés et à une équipe d'indemnisation disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Demandez une soumission

1 888 GROUPES
(1 888 476-8737)
csq.lapersonnelle.com/25ans

™ Marque de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances.



Assureur choisi par la CSQ
depuis **25 ans!**

