

# L'ENJEU EXPRESS

S'indigner, s'informer, s'impliquer (Robert Jasmin)

Volume 3,  
Numéro 2  
Février 2009

Dans ce numéro

## Projet de loi 110 en matière de gouvernance des cégeps

Si la ministre de l'Éducation justifie son projet en mettant de l'avant l'objectif



de la transparence, celui-ci pourrait bien en cacher de plus obscurs.

page 2

## Des congés familiaux rémunérés pour toutes et tous

La demande sociale consiste en une revendication qui, bien que formulée dans le cadre des négociations, ne concerne pas que



notre groupe spécifique de syndiquées et syndiqués, mais l'ensemble de la population active.

page 4

## Collège Gérald-Godin

Marquée du signe de la « construction », l'année actuelle est



en fait bien représentative des dix années d'existence du collège.

page 6

Fédération  
des enseignantes  
et enseignants  
de CEGEP (CSQ)

## À l'aube de la prochaine négociation

C'est le 31 mars 2010 que prennent fin les conventions collectives des employées et des employés des secteurs public et parapublic. Selon le cadre juridique de la négociation, nous devons déposer nos demandes (sectorielles et intersectorielles) le 31 octobre 2009. Autrement dit, les prochains mois seront largement consacrés à l'élaboration de nos demandes et à la consultation des membres.



**Mario Beauchemin**  
Président de la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ)

Au cours des derniers mois de l'année 2008, la CSQ et la FEC ont lancé une première phase de consultation sur le cadre stratégique de la négociation. Ainsi, vous étiez amenés à vous prononcer sur les enjeux (défense des services publics et attraction-rétention du personnel), le contenu des demandes (demandes ciblées sur un nombre limité de sujets), le processus (réduction de la durée de la négociation et adhésion des membres), le rapport de force (la mobilisation, les communications et les moyens de pression) et la nature de nos futures alliances (recherche d'un large front commun) lors de la prochaine négociation. Les

résultats de cette première phase de consultation seront connus lors du Conseil général de négociation (CGN) de la CSQ de février 2009.

En ce qui concerne les demandes intersectorielles (salaire, retraite, droits parentaux et disparités régionales), c'est au CGN de la CSQ des 19 et 20 mars 2009, que nous adopterons les orientations à soumettre à la consultation des membres au cours des mois de mars, avril et mai 2009. Vous serez donc invités, en assemblée générale, à vous prononcer sur la hauteur de notre demande salariale et sur les améliorations à apporter à notre régime de retraite et aux congés parentaux. C'est aussi au cours de cette période, en harmonisation avec les organisations du SISP<sup>1</sup>, que nous adopterons les plans de mobilisation et de communication pour la prochaine négociation.



« Furieux, les enseignants des cégeps manifestent » titrait *Le Soleil* du 6 octobre 2008.

L'élaboration des demandes sectorielles, c'est-à-dire les demandes qui touchent précisément nos propres conditions de travail, comme la tâche, la précarité, la formation continue et la sécurité d'emploi, par exemple, relève de notre fédération. C'est aussi au cours des mois de mars, avril et mai 2009 que vous serez invités à vous prononcer, toujours en assemblée générale, sur la nature de nos demandes sectorielles. Vous pourrez également profiter de cette période de consultation pour bonifier les demandes présentées ou pour en formuler d'autres.

Plusieurs facteurs peuvent influencer le déroulement d'une négociation dans le secteur public : le contexte politique et économique, l'adhésion de la popula-

tion envers nos revendications, la nature du rapport de force et la mobilisation des membres. Nous pourrions nous attarder longuement sur chacun de ces facteurs. Mais je crois sincèrement que la réussite d'une négociation repose d'abord sur l'adhésion des membres au projet de revendications et sur leur mobilisation. En ce sens, il est primordial que chacune et chacun d'entre nous participe à l'élaboration du cahier des demandes en assemblée générale.

Bonne année et bonne consultation !

<sup>1</sup> Secrétariat intersyndical des services publics : CSQ, FIQ, APTS, SPGQ et SFPQ.

## Vie professionnelle

### Santé mentale

## Les enseignantes et enseignants de cégep sont-ils à risque ?

Alors que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime que d'ici 2020 la dépression deviendra la principale cause d'incapacité au travail, qu'en est-il de la situation dans nos cégeps ? Rencontre avec Pierre Lefebvre, conseiller en santé et sécurité du travail à la CSQ.



**Pierre Lefebvre**  
Conseiller en santé et sécurité du travail (CSQ)

Depuis quelque temps, la CSQ semble alerter ses membres concernant les problèmes de santé mentale liés au travail. Quels constats vous font réagir ainsi ?

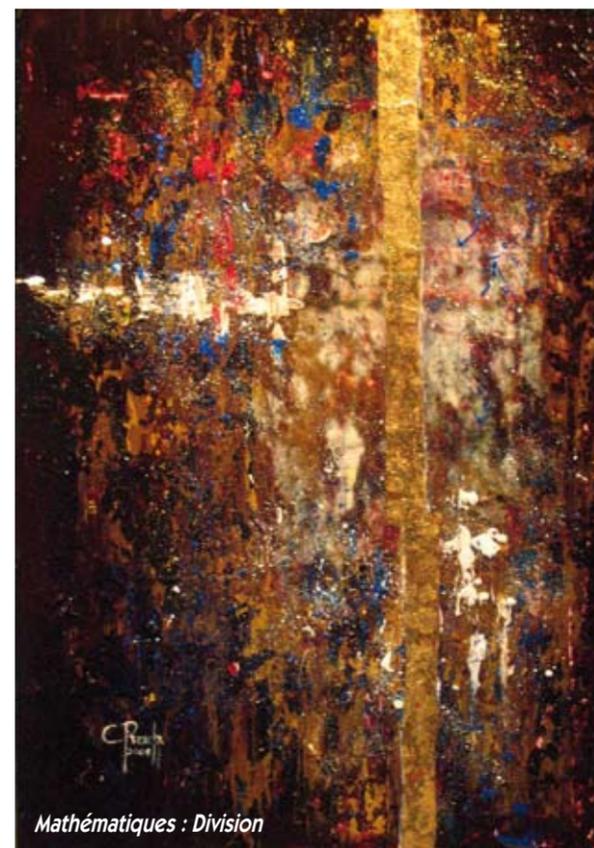
Considérant la place du travail dans nos vies, les problèmes de santé mentale représentent un enjeu de société. Celles et ceux qui travaillent trop, comme celles et ceux qui ne travaillent plus, peuvent en être victimes. Aujourd'hui, c'est autant l'augmentation des troubles psychologiques, que la constance du niveau de ces troubles, qui sont inquiétants. Les données provenant de notre assurance collective, la SSQ, nous montrent que les psychotropes et les soins psychologiques arrivent en tête des demandes de remboursement et que 50 % des prestations d'assu-

rance invalidité de longue durée sont données pour des raisons psychologiques.

Ces constats sont-ils connus du gouvernement ?

Oui, il n'en fait aucun doute. Il y a déjà plus de 10 ans, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) rapportait, dans son enquête sur la santé au Québec, que près d'une personne sur cinq se trouvait en situation de haut niveau de détresse psychologique. Mais ce n'est pas tout. D'une part, les grandes compagnies d'assurance arrivent aux mêmes constats que la SSQ et, d'autre part, le gouvernement ne peut que constater les coûts engendrés par l'absentéisme ou le remplacement lié à des problèmes d'ordre psychologique. Enfin, un groupe d'experts mandaté par le Comité de la santé mentale du Québec publiait déjà en 1992 un rapport intitulé *Pour donner un sens au travail*, dans lequel les auteurs nommaient les divers facteurs de risque psychosociaux encore présents dans les milieux de travail.

Qu'en est-il de l'organisme gouvernemental qui devrait être le mieux à même d'in-



Mathématiques : Division

tervenir, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ?

Hélas, de ce côté, il y aurait des progrès à réaliser car le mandat de la CSST n'est pas adapté aux nouvelles réalités. La définition d'accident du travail n'a pas changé depuis plus de 50 ans. Un peu plus de 1000 demandes liées

> suite à la page 3

Projet de loi 110 en matière de gouvernance des cégeps

# Décevante transparence



**Éric Beauchesne**  
Enseignant de français au collège de Bois-de-Boulogne et conseiller au Bureau exécutif de la FEC

Si la ministre de l'Éducation justifie son projet en mettant de l'avant l'objectif de la transparence, celui-ci pourrait bien en cacher de plus obscurs.

Dans le climat d'inquiétude que suscite l'actuelle crise économique, bien des regards se braquent sur les procédés qu'emploie l'État pour gérer le patrimoine commun, les questions de gouvernance et de transparence ont la cote dans l'opinion publique et représentent un sage investissement politique pour un gouvernement. Le 19 octobre dernier, dans la suite du scandale de l'UQAM et du dépôt du projet de loi 107 en matière de gouvernance des universités, le MELS déposait également le projet de loi 110 en matière de gouvernance des cégeps, promettant notamment plus de transparence et de reddition de compte. On ne lésine d'ailleurs pas : certaines informations, touchant par exemple le profil des membres du conseil d'administration, leur assiduité ou leur rémunération seront accessibles sur le site Internet du collège; les membres devront se donner un code d'éthique, des indicateurs de performance et procéder à leur autoévaluation. Chaque année, le conseil d'administration présentera son rapport au MELS et tiendra une séance d'information publique; à tous les trois ans, la Ministre rendra des comptes aux élus sur la base d'indicateurs nationaux. Si l'intention semble louable, il n'en reste pas moins que la quantité d'informa-

tions à produire, à diffuser et à traiter; les biais possibles quant à la pertinence, la validité et la qualité de ces résultats; la lourdeur administrative que suppose leur gestion, compromettent l'atteinte d'un objectif de transparence autre que technocratique, destiné à complaire l'opinion publique. En l'absence d'un cadre normatif national, ces informations « accessibles » permettront-elles d'améliorer concrètement la gouvernance des collèges ?

### Nouvelle composition, nouvelle structure

Les réformes en matière de composition du conseil d'administration prévoient notamment la rémunération des membres et la parité hommes-femmes. Elles favorisent également la représentation des membres externes, devenus des « membres indépendants ». Alors que le nombre de sièges passe de 19 à 17, les membres indépendants en gagnent un, les personnels professionnels et de soutien rivalisent pour un seul et on exclut le Directeur des études. Parallèlement, le CA créera trois comités internes composés majoritairement et présidés par des membres indépendants : Gouvernance et éthique, Vérification, Ressources humaines.

Certaines prérogatives qui leur sont conférées relèvent de la gestion du collège, comme l'application d'un plan de gestion optimale des ressources. En absence du Directeur des études, le lien formel entre l'externe et l'interne, le conseil d'administration et la commission des études, est donc rompu. Les membres externes gagnent en nombre et en influence, alors que se réduisent les liens avec la culture et la dynamique du milieu.

Le projet de loi prévoit, en contrepartie de la reddition de compte, d'accorder plus d'autonomie au conseil d'administration, notamment par le pouvoir de procéder à la formation continue de ses membres, à la nomination de membres indépendants, à l'établissement de partenariats en matière de technologie et de formation de la main-d'œuvre. Le conseil d'administration gagne donc en cohésion et en pouvoir. Au sein de cette organisation, le président occupera une place de choix par sa prérogative de procéder à l'évaluation de chacun des membres du conseil d'administration, y compris le Directeur général. La frontière entre le rôle du président et celui d'un PDG s'amenuise.

Enfin, l'obligation faite au directeur général d'assurer les ressources requises par le fonctionnement du conseil d'administration, de son président et de ses comités, en absence de budget dédié, semble vouloir se faire « sur le bras du collège ».

**Les réformes en matière de composition du conseil d'administration prévoient notamment la rémunération des membres et la parité hommes-femmes. Elles favorisent également la représentation des membres externes, devenus des « membres indépendants ».**



Illustration : Barbara Uhlé

### Nouvelle mission des cégeps

Le projet de loi 110 en matière de gouvernance modifie le libellé de la mission des collèges d'une manière concordante aux modifications apportées à la composition, au fonctionnement et aux responsabilités du conseil d'administration. À l'énoncé synthétique qui prévalait : « dispenser l'enseignement général et professionnel de niveau collégial », se substitue un libellé énumératif qui rend compte d'activités autres déjà réalisées par les cégeps : « ( ) principalement dispenser une formation préuniversitaire et technique, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue. Font également partie de leur mission, la recherche appliquée et le transfert de connaissances ainsi que les services à la collectivité ». Ce « listing » de secteurs d'activités spécialisés qui semblent indépendants les uns des autres, hétérogènes, remplace l'esprit d'une convergence des formations technique, préuniversitaire et d'une formation générale dans une perspective d'intégration humaniste et citoyenne qu'évoquait le libellé originel de la mission. Le choix des deux ensei-

gnantes ou enseignants autorisés à siéger au conseil d'administration reflète cette orientation technocratique, ceux-ci devant représenter non pas le personnel enseignant dans son ensemble, mais la formation préuniversitaire ou technique, ce qui élimine la formation générale. Un gestionnaire externe, cependant, se retrouvera plus facilement en pays de connaissance devant cet étalage de services et de produits à développer avec efficacité, économie et efficience.

Ce premier regard sur le projet de loi 110 suggère que les améliorations proposées à leur gouvernance feront en sorte de favoriser la dérive des collèges vers des pratiques inspirées de l'entrepreneuriat, pilotées par des conseils d'administration autonomes, régulés, interventionnistes et de plus en plus coupés du milieu. Le président du CA tiendra le gouvernail, gestionnaire parmi les gestionnaires. Cela semble un lourd tribut à payer pour un mirage de transparence.

Au moment d'écrire ces lignes, la FEC et la CSQ travaillent à l'élaboration de recommandations en vue des consultations qui pourraient être tenues si le projet de loi 110 devait suivre son cours.

Saviez-vous que...

## La CI pour les nuls



**Hugues St-Pierre**  
Conseiller en relations du travail, FEC

La formule de la charge individuelle de travail (CI) est apparue à la convention collective en 1980. C'est l'unique mode de calcul de la charge de travail pour les enseignantes et enseignants de cégep sauf pour les cours payés au taux horaire (statut de chargé de cours ou suppléance) et pour le travail réalisé durant un jour férié ou les vacances. Cependant, la formule de la CI calcule notre travail en « unité » plutôt qu'en « heure ». L'absence de définition précise de cette « unité » rend imprécis le calcul de notre véritable charge de travail.

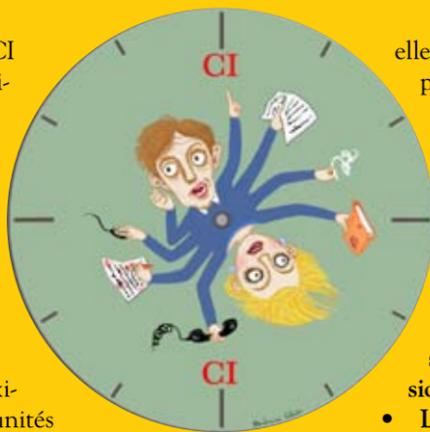
L'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps complet lorsqu'elle

ou il obtient une CI annuelle de 80 unités. Cependant, elle ou il n'a aucune compensation pour une CI annuelle qui dépasse 80 unités tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas dépassement de la CI maximale établie à 88 unités par année.

Aujourd'hui, la formule de la CI de chaque session est l'addition des éléments suivants :  $CI_p$ ,  $CI_s$ ,  $CI_D$ ,  $CI_L$  et  $CI_M$ .

• La  $CI_p$  est liée à la prestation de cours

Comme l'illustre notre exemple, c'est cette partie de la CI qui est le plus fréquemment calculée. Elle additionne le temps de préparation (HP), de prestation (HC) de cours, d'encadrement des étudiantes et étudiants (N) et, si l'on a plus de 75 étudiantes et étudiants,



elle accorde un supplément (NES) qui est majoré par le  $NES_{160}$  si on a plus de 160 étudiantes et étudiants.

- La  $CI_s$  calcule la charge de travail d'un stage à supervision indirecte
- La  $CI_D$  calcule le déplacement vers un lieu de travail inhabituel

- La  $CI_L$  calcule le travail pour toute activité donnant une libération, notamment pour le travail de coordonnatrice ou de coordonnateur de département ou de programme
- La  $CI_M$  calcule l'affectation de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité (MED)

Toute cette information et plus de détails figurent à l'annexe VIII-1 de votre convention collective.

Bonne lecture et bonne CI

### Exemple de calcul de la charge individuelle liée à la prestation de cours ( $CI_p$ )

Calcul de la  $CI_p$  pour une enseignante donnant trois cours différents à l'automne et quatre à l'hiver; tous les cours sont de trois heures et comportent le même nombre d'étudiantes et d'étudiants, soit vingt-huit personnes par groupe.

#### Automne

Hp : 3 cours de 3 heures ou  $3 \times 3 \times 1,1^* = 9,9$  unités  
Hc : 9 heures de cours ou  $9 \times 1,2 = 10,8$  unités  
N : 3 groupes de 28 étudiants pour 3 heures ou  $3 \times 28 \times 3 \times 0,04 = 10,08$  unités  
Comme il y a 84 étudiants le facteur NES s'applique :  $84 \times 0,01 = 0,84$  unités  
CI totale automne = 31,62 unités

#### Hiver

Hp : 4 cours de 3 heures ou  $4 \times 3 \times 1,3^* = 15,6$  unités  
Hc : 12 heures de cours ou  $12 \times 1,2 = 14,4$  unités  
N : 4 groupes de 28 étudiants pour 3 heures ou  $4 \times 28 \times 3 \times 0,04 = 13,44$  unités  
Comme il y a 112 étudiants le facteur NES s'applique :  $112 \times 0,01 = 1,12$  unités  
CI totale hiver = 44,56 unités

CI totale année :  $31,62 + 44,56 = 76,18$  unités

\* Le facteur Hp varie selon le nombre de cours à préparer alors que les facteurs Hc, N et NES sont fixes.

à la santé mentale sont acceptées chaque année sur un total d'environ 130 000 dossiers traités par la CSST pour toutes causes. Compte tenu des tabous et des difficultés à faire reconnaître le lien entre le travail et les problèmes de santé mentale, il existe une sous-déclaration certaine.

**Dans quels types de cas la CSST acceptera-t-elle une indemnisation ?**

Pour les problèmes de santé physique, il y a souvent moins de problèmes que pour des troubles psychologiques reliés à des événements traumatisants connus. Par exemple, le personnel du collège Dawson ayant vécu directement la fusillade a été couvert. Par contre, dans des cas de problèmes psychologiques, il faut tout d'abord prouver le lien avec l'emploi. Ainsi, dans des cas de harcèlement, d'insultes ou même de menaces de mort entraînant des troubles psychologiques, il faut prouver que l'événement a été imprévu et soudain et qu'il sortait du cadre habituel de l'emploi. Prouver qu'une incapacité est due à des événements survenus dans une classe dans le cours du travail n'est pas chose facile. Cependant, plus il y aura de réclamations, plus la situation évoluera de manière positive.

**Une autre précision s'impose. Comment distinguer les recours effectués auprès de la SSQ et ceux réalisés auprès de la CSST ?**

La distinction est relativement simple. D'une part, lorsque l'indemnisation provient de notre assurance collective, ce sont les employées et les employés qui paient, alors que lorsqu'elle provient de la CSST, ce sont les employeurs qui assument les coûts. D'autre part, la SSQ couvre les maladies psychologiques qu'elles soient reliées ou non au travail alors qu'à la CSST, il faut prouver le lien avec le travail. Enfin, une dernière distinction, l'indemnisation de la CSST est beaucoup plus généreuse. À long terme, combinée aux avantages supérieurs de la convention collective, elle permet à la personne en invalidité de recevoir jusqu'à 100 % de son salaire net habituel.

**Parler de santé mentale est sans doute un premier moyen d'améliorer la situation. Quel serait le plan de match idéal ?**

Il n'y a pas vraiment de plan de match idéal, il faut utiliser tous les moyens à notre disposition. Parler de santé mentale afin de briser les tabous qui existent encore est effectivement la première action à entreprendre. Avoir des problèmes de santé mentale, c'est encore mal vu. Il faut miser sur la prévention via



Peinture (acrylique) : Chantal Proulx.

l'organisation du travail. Par exemple, pour prévenir le harcèlement psychologique, beaucoup d'employeurs ont pensé à tort qu'il était suffisant de se doter d'une politique. Les syndicats locaux peuvent se mobiliser pour renforcer les mesures de prévention en intervenant directement sur l'organisation du travail ou même indépendamment de l'employeur en créant des réseaux de soutien social. Certaines formations peuvent également être données à l'ensemble du personnel.

**Que devrait faire le gouvernement pour améliorer la situation ?**

Il pourrait, comme c'est le cas en Europe, participer au renforcement de la prévention en forçant les employeurs à réaliser des analyses de risques psychosociaux dans les milieux de travail. Le gouvernement devrait aussi modifier la Loi sur la santé et la sécurité au travail afin de l'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail. La CSST commence à peine à utiliser la notion d'intégrité psychologique mais cette notion ne se retrouve pas comme telle dans la Loi. Tout le monde a pourtant intérêt à réduire l'impact de la mauvaise organisation du travail sur la santé psychologique car les employeurs, comme le personnel employé, en paient les conséquences notamment avec les primes d'assurance.

**En guise de conclusion, peut-on répondre à notre question de départ : santé mentale, les enseignantes et les enseignants de cégep sont-ils à risque ?**

Bien que l'on ne dispose pas de données spécifiques pour les enseignantes et

enseignants de cégep, les informations disponibles pour l'enseignement supérieur et pour le secteur de l'éducation permettent de répondre par l'affirmative à cette question. Les constats préoccupants concernant les troubles psychologiques liés au travail n'échappent pas au personnel enseignant du collégial. Les causes de ce phénomène sont également partagées par toutes et tous mais, fort heureu-

sement, les solutions le sont également. D'ailleurs, l'amélioration des conditions de travail, par des mesures de conciliation famille-travail ou par la réduction de la tâche, aurait un impact direct sur la réduction des sources de stress. Comme quoi le domaine de la santé au travail mérite sa place dans nos réflexions syndicales !

1 M. Vézina, M. Cousineau, D. Mergler, A. Vinet, avec le concours de M.-C. Laurendeau (1992), *Pour donner un sens au travail : bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*, Le Comité de la santé mentale du Québec, Gaëtan Morin, éditeur, Boucherville, 179 pages

**Santé mentale des travailleuses et travailleurs du Québec**

- Taux de détresse psychologique dans le secteur de la santé et de l'éducation : 40-45 %
- Taux de détresse psychologique dans la population en général : 20 %
- Cas d'invalidité liés à la santé psychologique chez le personnel enseignant et professionnel de l'éducation : 50 %

Source : Marie-France Maranda, *Action syndicale et santé mentale au travail*, séminaire de la CSQ, octobre 2008.

**Les nouveaux « maux » du travail**  
**Surcharge mentale, autonomie piégée et souffrance éthique**

**Surcharge mentale**  
 Il existe trois dimensions à la surcharge mentale : informationnelle, cognitive et émotionnelle. Elle est provoquée par une surstimulation, par le traitement à faire d'une quantité d'informations de plus en plus importante et par l'impact émotionnel des relations humaines liées au travail.

**Autonomie piégée**  
 Contradiction existant entre le développement d'un discours valorisant l'autonomie décisionnelle pour trouver des stratégies de résolution de problème, et une réalité professionnelle très contraignante en termes d'objectifs à atteindre et de temps et de moyens pour réaliser le travail demandé.

**Souffrance éthique**  
 Écart entre les valeurs généralement liées à une profession donnée et les valeurs véhiculées par l'institution et/ou par l'employeur.

Dans un numéro spécial consacré à la santé mentale, la revue *Sciences Humaines* énumérait plusieurs causes expliquant l'augmentation des problèmes de santé psychologique : contrainte économique, management pathogène, autonomie épuisante, relations avec le public plus tendues, stress technologique et informationnel, manque de reconnaissance et perte de sens.

*Revue Sciences Humaines*, « Malaise au travail », no 12, automne 2008.

**J'ai vu, j'ai lu, j'ai créé...**

**Conférence « 5 à 7 »**

**Entre la classe et les mcjobs**

**Portrait d'une génération de cégépiens**

Invité par la FEC et le Syndicat des professeurs du cégep de Sainte-Foy, Jacques Roy, sociologue et enseignant en Travail social dans ce même cégep, a présenté les résultats d'enquêtes réalisées auprès de cégépiennes et de cégépiens à propos de l'influence des facteurs sociaux sur la réussite et la persévérance scolaires. L'origine de la démarche d'enquête remonte en 2000 lors d'une tournée des départements effectuée par l'administration du collège qui souhaitait discuter du plan

de réussite<sup>1</sup>. Or, bien que ce plan ait proposé des mesures pertinentes, il comportait une faille majeure, selon Jacques Roy. Le projet présenté par le collège ne tenait nullement compte des facteurs sociaux de la réussite scolaire, notamment le travail rémunéré des jeunes, leur système de valeurs et le soutien des parents. En fait, les résultats des enquêtes du chercheur démontrent qu'avant même de mettre les deux pieds dans une salle de classe, voire dans le collège, les cégépiennes et les cégépiens ont été façonnés par une réalité sociale qui, dans bien des cas, ne les prédispose pas au monde de l'éducation et à la réussite scolaire. Selon Jacques Roy, faire fi de ce que sont les nouvelles générations et mettre tous nos efforts dans la pédagogie, ce serait passer à côté d'une dimension fondamentale du problème. Un des facteurs qui inquiètent particulièrement le chercheur concerne la hausse importante du travail rémunéré pendant les études. Ce facteur social révèle deux



Jacques Roy, le 20 novembre 2008 au cégep de Sainte-Foy

phénomènes : de plus en plus de jeunes occupent un emploi pendant leurs études et la moyenne des heures rémunérées est à la hausse. Par conséquent, en cumulant les heures d'études et de travail, les cégépiennes et les cégépiens font en moyenne des semaines de 50 heures. Jacques Roy souligne que : « si nous laissons aller cette tendance, comme société, nous

allons frapper un mur; ça deviendra antinomique ». Devant cette réalité sociale, les enseignantes et les enseignants ainsi que les collèges devront, selon le chercheur, opérer une médiation entre ce que sont les nouvelles générations et les objectifs liés à la réussite scolaire. Ainsi, un véritable plan de réussite devra inclure deux dimensions, une pédagogique et l'autre... sociale.

Pour aller plus loin : Jacques Roy, *Entre la classe et les mcjobs. Portrait d'une génération de cégépiens*, Presses de l'Université Laval, octobre 2008.

1 Le même exercice est réalisé actuellement au cégep de Sainte-Foy en ce qui a trait cette fois au plan de réussite 2009-2014. Puisque la production d'un plan de réussite est prévue dans la *Loi sur les collèges*, d'autres collèges procèdent également à des exercices similaires selon des calendriers différents.

**Dominic Fortin**  
 Enseignant de sociologie au Centre matapédien d'études collégiales (CMÉC)

## Notre demande sociale pour les prochaines négociations

# Des congés familiaux rémunérés pour toutes et tous

Lors de la prochaine ronde de négociations, pouvons-nous formuler une demande qui rejoigne l'une des préoccupations de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec ? Pouvons-nous investir plus franchement la voie de l'action politique ? Pouvons-nous aborder le thème de la famille dans une perspective progressiste ? À la FEC, nous avons pris le pari de répondre par l'affirmative à ces questions.



**Nadine Bédard-St-Pierre**  
Coordinatrice du Comité consultatif de la condition des femmes de la FEC et enseignante en science politique au cégep de Sainte-Foy

À l'occasion du dernier conseil général de la FEC le 21 novembre 2008, les membres ont voté en faveur d'une proposition de demande sociale, à formuler lors des prochaines négociations, qui suggère d'introduire dans nos conventions collectives, mais aussi dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT), une banque de congés parentaux et familiaux de 15 jours avec traitement.<sup>1</sup> Cette proposition sera possiblement débattue dans nos instances locales.

### Pourquoi une demande sociale en matière de conciliation famille-travail ?

Pour qu'une telle demande ait des chances d'être obtenue, elle doit être réalisable, socialement rassembleuse et correspondre à notre projet syndical ainsi qu'aux préoccupations actuelles des membres. Les dernières élections fédérales et provinciales ont montré, si besoin était, l'importance de la famille pour la population québécoise. Au provincial, elles ont aussi porté au pouvoir le Parti libéral du Québec, lequel – bien conscient de cette valeur-phare de l'électorat – a promis durant la campagne électorale d'augmenter le nombre de places disponibles en CPE et de porter de 10 à 15 le nombre de jours de congés sans traitement prévus dans la *Loi sur les normes du travail* pour responsabilités familiales. Si la première promesse mérite d'être soulignée, la seconde nous mène plutôt à ces interrogations : les salariées et salariés du Québec ont-ils les moyens de se priver de deux semaines de salaire pour rencontrer leurs responsabilités familiales ? Plus fondamentalement, la conciliation famille-travail doit-elle demeurer à la seule charge des individus ? Nous croyons que non.

À la FEC, l'intérêt pour la conciliation famille-travail (CFT) a été relevé par le Comité consultatif sur la condition des femmes (CCCF) et nous avons pu constater que ce sujet constitue un facteur de cohésion interne. C'est pourquoi, depuis la rentrée 2008, le CCCF mène une tournée de consultation sur ce thème. Dans le document réalisé à l'occasion de cette tournée, on relève, d'une part, l'évolution positive mais encore insuffisante des mesures de CFT, mais également les causes pouvant entraîner un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle. Parmi celles-ci, mentionnons les nouveaux modèles familiaux (notamment la monoparentalité), la nécessité économique du double revenu familial, le vieillissement de la population, l'augmentation des aidantes et aidants dits « naturels », le désengagement social de l'État ainsi que le rajeunissement du personnel et donc l'augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs susceptibles d'être parents d'enfants d'âge préscolaire. Or, nous le constatons, ces facteurs de déséquilibre entre le travail et la famille ne sont pas exclusivement subis par nous, ils sont le lot de l'ensemble de la population active. Par ailleurs, d'autres phénomènes liés plus directement à l'organisation actuelle du travail, comme l'intensification et la précarisation du travail, le sont également.

### La demande sociale : pour qui, pourquoi ?

La demande sociale consiste en une revendication qui, bien que formulée dans le cadre des négociations, ne concerne pas que notre groupe spécifique de syndiquées et syndiqués, mais l'ensemble de la population active. Autrement dit, il s'agit de se servir de ce levier politique que représente la période de négociations pour tenter d'obtenir des gains qui ne profiteront pas qu'à notre catégorie d'emploi, mais aussi à toutes celles et ceux qui ne bénéficient pas de notre capacité d'action et de mobilisation pour revendiquer des améliorations de leurs conditions de travail (ex. petits syndicats du secteur privé, personnes non syndiquées). Et c'est parce que notre employeur – l'État québécois – est aussi celui qui crée et modifie les lois que nous pouvons lui demander qu'il octroie à toutes et à tous les modifications que nous revendiquons pour nous-mêmes lorsque ces dernières



concernent certains objets légaux, comme c'est le cas avec la LNT.

Les syndicats sont souvent taxés de corporatisme. Combien de fois avons-nous entendu ce commentaire à l'effet que les organisations syndicales militent au quotidien pour les valeurs et principes qui les ont fait naître (égalité, solidarité, entraide, justice sociale), mais lorsque vient le temps des négociations, elles se replient rapidement sur leurs intérêts strictement catégoriels et perdent ainsi de vue leur rôle moteur d'agents de changement social ? Bien que l'histoire ait démontré que la plupart des gains syndicaux a souvent profité à terme à l'ensemble de la population active par effet de contagion (renforcement de la législation en matière de normes du travail, salaires, etc.), le grand avantage de cette demande sociale, si nous l'obtenons, sera de bénéficier simultanément à toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs.

En plus de pouvoir améliorer nos conditions de travail, cette demande sociale a été retenue parce qu'elle favorisait des valeurs et principes chers à notre organisation syndicale. Ainsi, comme le mentionnait l'organisme Au bas de l'échelle<sup>2</sup>, les femmes perdent plus de journées de travail que les hommes en raison d'obligations familiales. Cette demande en matière de CFT favoriserait donc une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Aussi, une meilleure articulation entre la famille et le travail pourrait avoir un impact notable sur la santé mentale qui tend à se détériorer (ex. épuisement professionnel) dans tous les milieux de travail.<sup>3</sup> De plus, améliorer cette conciliation pourrait aussi résulter en avantages collectifs en termes de productivité et de coûts de soins de santé. Finalement, revendiquer une telle amélioration, c'est aussi porter un regard critique sur le fonctionnement actuel du marché du travail et tenter d'y apporter un aménagement qui soit progressiste.

<sup>1</sup> Dans notre convention collective actuelle, seulement 6 journées de congés sans solde sont prévues pour responsabilités parentales et sont souvent compensées par la prise de congés maladie.

<sup>2</sup> Au bas de l'échelle est un organisme québécois défendant les droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués. Parmi leurs revendications figure l'amélioration notable des normes du travail actuelles. À consulter en ligne : [www.aubasdelechele.ca/images/revendications-normes.pdf](http://www.aubasdelechele.ca/images/revendications-normes.pdf)

<sup>3</sup> Sur cette question, consulter : Véronique Michel, *Impact des transformations du travail sur les travailleuses et travailleurs*, Séminaire CSQ, 23 octobre 2008, disponible en ligne à l'adresse suivante : [www.securitesociale.csq.qc.net/index.cfm/2,2,1687,9935,3047,0.html](http://www.securitesociale.csq.qc.net/index.cfm/2,2,1687,9935,3047,0.html)

Journée internationale des femmes - 2009

*Unies, mobilisées*

hypersensibilisation, individualisme, racisme, antiféminisme, intégrisme, relégation, discrimination, pauvreté, violence, précarité

*et certaines d'avancer!*

Le Collectif 8 mars



Collège Gérald-Godin

# Construction, Reconstruction, Reconnaissance

Le Collège Gérald-Godin fêtait en août dernier sa 10<sup>e</sup> rentrée avec l'inauguration d'un nouveau programme : Technologie de la production pharmaceutique. L'arrivée de nouvelles et nouveaux étudiants et de nouvelles et nouveaux enseignants a rendu nécessaire la construction d'un bâtiment – débutée en octobre – dans lequel se retrouveront dès l'an prochain à la fois des laboratoires faits sur mesure pour le programme et des locaux supplémentaires pour ses 1200 étudiants répartis dans les six autres programmes.



**François Lett**  
Président, pour le Syndicat des professeurs du Collège Gérald-Godin

Marquée du signe de la « construction », l'année actuelle est en fait bien représentative des dix années d'existence de notre collège situé dans l'Ouest de l'Île de Montréal. Créé à l'époque du « déficit zéro », le collège a été « bâti » à la fois sur des principes de structure administrative légère et d'utilisation des nouvelles technologies (autant pour des raisons administratives que pour des raisons pédagogiques), mais aussi d'approche-programme et de pédagogie centrée sur l'étudiant. Ces conditions initiales ont bien sûr demandé un effort constant d'inventivité de la part de tout le personnel, tant enseignant qu'adminis-

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

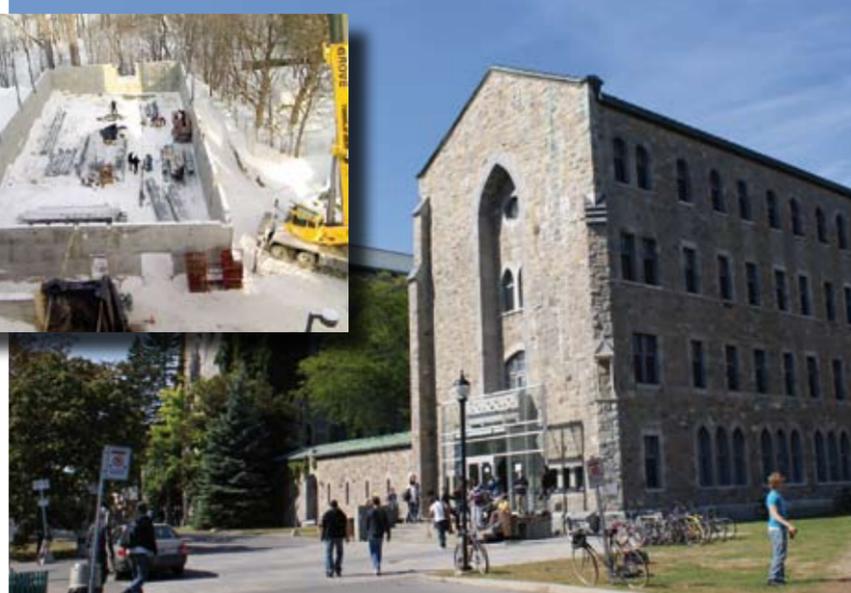
tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

1 Saul, Samir, « Pour une vraie réforme de la gouvernance des universités », *Le Devoir*, 5 janvier 2009.  
2 De Gaujelac, Vincent, *La société malade de la gestion*, Seuil, 2005, p.117.



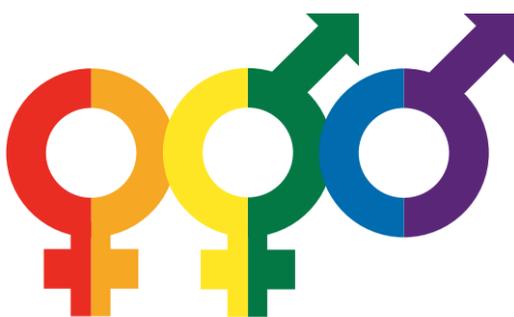
tratif. Les premières politiques, directives ou procédures ont été élaborées au tournant du nouveau millénaire par une trentaine de personnes pour reproduire les bons coups et éviter les ratés de leurs *anciennes vies*. Ces outils de gestion ont été depuis modifiés l'un après l'autre, soit volontairement grâce à l'apport de celles et ceux qui sont venus après, soit par obligation ministérielle ou provenant des indications de la Commission d'évaluation. La tâche de tous les membres du personnel et de la direction a été marquée par cette production presque continue de rapports et de nouvelles procédures. Sur le plan

Vie professionnelle

## Homophobie et réseau collégial

Depuis quelques années, la Table nationale de lutte contre l'homophobie du réseau collégial, une initiative de la CSQ, s'active afin de traiter de la question de l'homophobie dans les cégeps. Réunissant les principales organisations syndicales, étudiantes et patronales du réseau, les travaux de la table s'articulent autour de deux projets principaux, soit l'organisation de la Journée internationale contre l'homophobie et la participation à une recherche-action sur l'homophobie au sein du réseau collégial.

Dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie, des activités sont organisées au sein du réseau collégial le 17 avril de chaque année. La thématique retenue cette année est la suivante : *L'homosexualité n'a pas de frontières*. Les outils seront disponibles dans



### Comité pour la diversité sexuelle (CSQ)

les établissements à partir de la mi-mars 2009. Nous vous invitons à participer à cette importante journée de sensibilisation.

Les organisations membres de la Table nationale de lutte contre l'homophobie participent également à faciliter la bonne marche d'une importante recherche ayant pour thème *L'impact de l'homophobie sur la persévérance et la réussite scolaires* et s'échelonnant de 2007 à 2010. Plus

de 2000 étudiantes et étudiants du collégial ont déjà participé à cette recherche.

### Combattre l'homophobie, c'est l'affaire de tous

Ce n'est qu'en travaillant ensemble, comme personnes intervenantes responsables des futurs citoyens jeunes et adultes que nous parviendrons à diminuer les manifestations d'homophobie pouvant rendre le cheminement scolaire de plusieurs jeunes très pénible et mener au décrochage scolaire, à la détresse psychologique et, parfois, au suicide.

#### Une représentante ou un représentant de la FEC recherché

La FEC cherche une représentante ou un représentant afin de participer aux travaux de cette table. Les personnes intéressées peuvent entrer en contact avec Gabriel Danis, coordonnateur de la table, à l'adresse courriel suivante : [danis.gabriel@csq.qc.net](mailto:danis.gabriel@csq.qc.net)

**L'ENJEU EXPRESS**  
Volume 3, Numéro 2  
Février 2009

Publication officielle de la Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (FEC-CSQ)

**Siège social :**  
9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P3  
Téléphone : 514 356-8888  
Télécopie : 514 354-8535  
Courriel : [fec@csq.qc.net](mailto:fec@csq.qc.net)  
Site Web : [www.fec.csq.qc.net](http://www.fec.csq.qc.net)

**Rédacteur en chef :** Pierre Avignon  
**Comité de rédaction :** Nadine Bédard-St-Pierre, Dominic Fortin et Chantal Proulx  
**Secrétariat :** Micheline Jacob  
**Design graphique :** Denis Bernard  
**Photos et illustrations :** Chantal Proulx, Hugues Saint-Pierre,

Barbara Uhde, François Beaugard, Steve Deschênes et Pierre Avignon.  
**Responsable de la production scriptovisuelle :** Louissette St-Gelais  
**Impression :** Imprimerie Le Renouveau  
**Tirage :** 2000 exemplaires

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec  
Publication imprimée sur du papier recyclé

