

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 employés et des employées 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 SISP¹, 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 !

¹ 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

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



Espace 2

Peinture (acrylique) : Chantal Froulx.

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 réussite¹. 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

allons frapper un mur; ça deviendra anti-nomique ». 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 matapé-dien d'études collégiales (CMÉC)