

L'ENJEU EXPRESS

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

Dans ce numéro

Réflexion sur la
problématique des
petites cohortes
Page 2

La reconstruction
d'Haïti implique celle
de ses syndicats
enseignants
Page 3



L'Armée, pas dans
ma cour!
Page 4



La tournée du MELS
en FPT
Exercice de relations
publiques ou occasion
d'une relance pérenne
du réseau collégial?
Page 4

Professeur au
collégial et charge
de travail non
reconnue
Page 5



Complexification et
amplification de la
tâche enseignante
Page 6



Sortir de la crise :

D'autres solutions existent

« La vraie rareté dans le monde de Keynes – et dans le nôtre – n'est donc pas celle des ressources, ni même de la vertu, mais celle de l'entendement. [...] Certains prétendent que nos problèmes économiques sont structurels et qu'il n'existe pas de remède miracle. Je pense, pour ma part, que les seuls obstacles structurels importants à la prospérité du monde sont les doctrines obsolètes qui encombrant l'esprit des hommes » [Paul Krugman, *Pourquoi les crises reviennent toujours*. Nouvelle édition mise à jour, Paris, Seuil, 2009, p. 201].



Mario Beauchemin
Président de la Fédération
des enseignantes et
enseignants de cégep
(FEC-CSQ)
fec.Beauchemin.Mario@csq.qc.net

Le 30 mars dernier, le gouvernement du Québec a déposé son budget pour l'année 2010-2011. De toutes les annonces contenues dans ce document budgétaire, les hausses de tarification des services publics – introduction d'une contribution santé, augmentation des tarifs d'Hydro-Québec, instauration d'un ticket modérateur, hausse des droits de scolarité et indexation générale de l'ensemble des tarifs – sont les mesures qui ont davantage retenu l'attention de la population. À la veille des consultations prébudgétaires 2011, le ministre des Finances du Québec maintient le cap sur le resserrement des dépenses et les mesures préconisées dans le budget de 2010, afin d'atteindre le sacro-saint déficit zéro en 2013-2014.

Ces orientations sont dictées par les *think tanks* de la droite économique (CIRANO, IEDM, Institut Fraser, etc.) et s'inspirent de différents rapports adressés au gouvernement dernièrement : rapport Castonguay sur le financement du système de santé, rapport Montmarquette sur la tarification des services publics et rapports produits par le Comité consultatif du ministre des Finances dans le cadre des consultations prébudgétaires de 2010. Cette droite économique présente toujours les augmentations tarifaires comme la seule option possible pour financer les missions de l'État. Pourtant, d'autres solutions existent.

Le 9 janvier dernier, dans un communiqué de presse, en s'inspirant des idées du modèle social-démocrate et de l'importance d'une justice redistributive dans la dynamique du vivre ensemble, l'Alliance sociale¹ suggérait d'autres pistes d'action pour renforcer la reprise économique et renflouer les coffres de l'État québécois.

Devant une reprise économique plutôt chancelante, l'Alliance sociale propose de reporter l'échéance du retour à l'équilibre budgétaire, comme cela est envisagé par le gouvernement fédéral. L'Alliance propose d'abolir la contribution santé et soutient

qu'un effort plus important devrait être fait pour réduire le prix des médicaments, une des principales causes de la forte croissance des dépenses en santé. Elle rejette aussi la hausse des droits

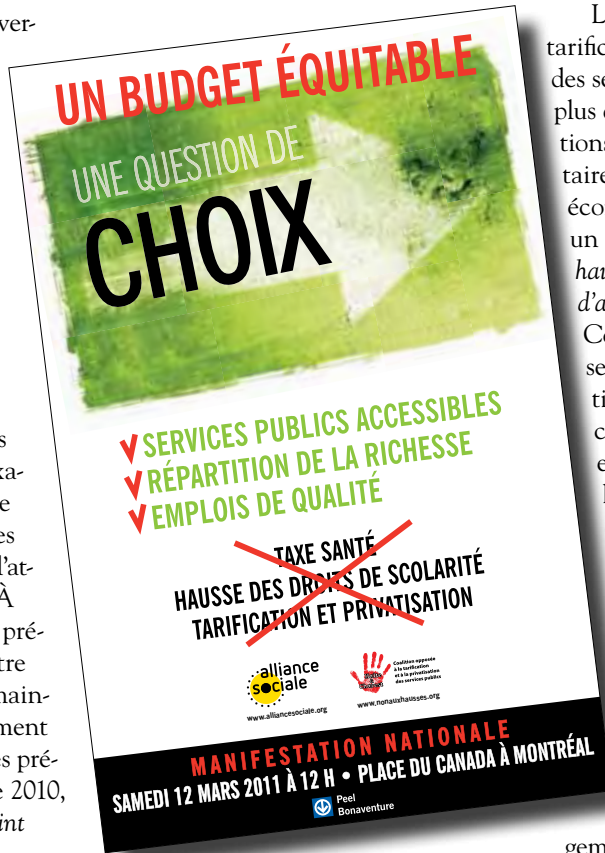
liens annuellement, un traitement équitable dans le calcul de la péréquation et une récupération des économies réalisées grâce à l'existence des services de garde à contribution réduite au Québec.

La Coalition opposée à la tarification et à la privatisation des services publics, qui regroupe plus d'une centaine d'organisations syndicales et communautaires, propose des alternatives économiques et fiscales. Dans un document intitulé *Non aux hausses! Finances publiques : d'autres choix sont possibles!*, la Coalition revendique l'établissement de 10 paliers d'imposition différents, l'abolition du crédit d'impôt sur les gains en capital des particuliers, la diminution du plafond des REER, la fin du recours aux PPP dans la construction des infrastructures publiques et la modification des contrats secrets d'Hydro-Québec.

Les dix-sept alternatives économiques et fiscales proposées par la Coalition – qui sont largement partagées par les différentes organisations de l'Alliance sociale – représentent plus de neuf milliards de dollars par année en revenus supplémentaires pour

l'État québécois³. La démonstration me semble claire : d'autres solutions existent pour sortir de la crise et améliorer les finances publiques du Québec.

Comme le souligne Alain Touraine dans son dernier essai, « [...] nous avons conquis des libertés, il faut les défendre. Mais il faut aussi créer un mouvement qui, partant des demandes et des revendications du plus grand nombre, redonne vie au monde politique en même temps qu'il le contrôle⁴ ». En ce sens, je vous invite toutes et tous à participer en grand nombre à la manifestation nationale, organisée par l'Alliance sociale et la Coalition, qui se tiendra à Montréal le samedi 12 mars prochain.



de scolarité prévue à compter de 2012 et réclame des États généraux sur l'avenir des universités.

Selon l'Alliance sociale, le gouvernement doit se tourner vers des sources plus progressives de revenus provenant des particuliers et des entreprises. Ainsi, elle préconise l'instauration d'un 4^e palier d'imposition pour les personnes ayant un revenu de plus de 127 000 \$ par année et d'une taxe sur les produits de luxe. Elle revendique l'instauration d'un impôt minimum de 1,5 % du revenu net pour les entreprises profitables², un resserrement de 15 % des divers crédits d'impôt et congés fiscaux, la révision à la hausse de 300 millions de dollars du plan de lutte contre l'évasion fiscale et une cible annuelle minimale de 250 millions de dollars en droits sur l'exploitation minière d'ici 2013-2014.

L'Alliance sociale presse le gouvernement québécois de réclamer son dû au gouvernement fédéral. L'État québécois doit réclamer une compensation fédérale pour l'harmonisation de sa taxe de vente, le maintien d'un taux de progression de 6 % du financement en matière de santé, le rehaussement du financement relatif à l'enseignement supérieur, dont le manque à gagner est de 800 mil-

Le maintien de l'équité salariale et la relativité salariale¹

Le 20 décembre dernier, le Conseil du trésor a procédé à l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale en vertu de l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale². Le document nous indique que les enseignantes et enseignants des commissions scolaires jouiront d'un correctif salarial de 1,14 %. Même si nous ne sommes pas visés par ce programme – les profs de cégeps constituent une catégorie d'emploi mixte – la FEC a une clause remorque qui stipule que la structure salariale de base des enseignantes et enseignants de cégeps est la même que celle des enseignantes et enseignants des commissions scolaires.

Ainsi, nous avons amorcé des négociations avec la partie patronale afin d'appliquer ce correctif salarial aux enseignantes et enseignants de cégeps. Il faut toutefois préciser que ce pourcentage ne s'appliquera pas de la même façon partout dans notre échelle de traitement. Nous savons par exemple que les échelons 19 et 20 ne seront pas affectés par ce redressement et c'est ici qu'intervient le processus de relativité salariale.

La relativité salariale est un programme d'évaluation des emplois destiné à corriger les disparités salariales entre les classes d'emplois par

> suite à la page 5

Le présentéisme comme symptôme d'un monde du travail obsédé par la performance

Les tentatives des entreprises pour limiter l'absentéisme au travail, par exemple par les primes au rendement, l'ajout d'une garderie sur le lieu de travail et les coupures de salaire, sont connues. Plusieurs recherches et initiatives ont qualifié et quantifié ce phénomène. La question de l'absentéisme s'inscrit dans un processus de valorisation de la présence au travail, processus lui-même inscrit dans une valorisation croissante de la performance au travail. Pourtant, la recherche d'Éric Gosselin et de Martin Lauzier atteste que la présence au travail n'est pas toujours preuve de performance. C'est ce qu'ils expliquent en développant le concept de présentéisme, qui « caractérise le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, persiste à se présenter au travail¹ ». L'analyse de ce phénomène tend à démontrer que plusieurs travailleuses et travailleurs se rendent au travail alors que leur condition de santé devrait les mener à rester à la maison.



Hubert Forcier
Conseiller politique et agent d'information à la FEC-CSQ
fec.forcier.hubert@csq.qc.net

Le présentéisme entraîne deux problèmes fondamentaux. Il cause une improductivité relative des travailleuses et travailleurs, alors que celles-ci et ceux-ci ne sont pas en mesure d'offrir leur rendement habituel au travail. Il retarde aussi le plein rétablissement de la travailleuse ou du travailleur ayant des problèmes de santé. C'est donc



dire que les initiatives récentes visant à valoriser la présence au travail, et ce, dans l'objectif avéré de faire diminuer le taux et les coûts reliés à l'absentéisme, engendrent des effets pervers. La valorisation de la présence au travail semble parfois se réaliser au prix de la santé des travailleuses et travailleurs.

Bien que la question du présentéisme soit moins prégnante que celle de l'absentéisme, le présentéisme est pourtant aussi ou sinon plus important que l'absentéisme. Les auteurs de la recherche se réfèrent à une analyse de 2008 qui établit que « 70 % des travailleurs adoptent minimalement un comportement de présentéisme par année² ». Les problèmes musculo-squelettiques et les désordres dépressifs et anxieux sont les problèmes de santé qui influent le plus sur la fréquence du présentéisme.

En somme, la recherche de Gosselin et Lauzier démontre que le présentéisme est non seulement un phénomène important dans la compréhension des mutations du monde du travail, mais qu'il est de plus un phénomène complexe qui mérite qu'on s'y attarde. L'amélioration de la santé des travailleuses et travailleurs passe par une meilleure compréhension de l'accentuation du présentéisme dans un monde du travail de plus en plus obnubilé par la performance.

- 1 Gosselin, Éric et Lauzier, Martin, *Le présentéisme : lorsque la présence n'est pas garante de la performance*, Document de recherche, Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais, août 2010, p.2.
- 2 *Ibid.*, p.8

Réflexion sur la problématique des petites cohortes dans le réseau collégial

Le 26 novembre dernier s'est tenue une rencontre du comité de vigilance de la FEC visant à partager l'information sur la réalité des petites cohortes dans le réseau collégial. Je vous propose de regarder la situation sous l'angle du modèle de la loi de l'offre et de la demande. Ce dernier prétend qu'il se crée un équilibre entre celles-ci. On suppose ainsi qu'il n'y a aucune intervention visant à modifier ni l'offre ni la demande. Or, toute action visant à influencer l'une ou l'autre brise l'équilibre et a des conséquences sur le taux d'inscription par programme.



Louis-Philippe Paulet
Trésorier de la FEC-CSQ et enseignant au cégep de Sorel-Tracy
louisphilippe.paulet@cegepst.qc.ca

mesures championnes si on exclut la diminution des critères d'admission. On trouve des pistes de solutions dans cette catégorie. Les actions qui contribuent à diminuer l'offre (D) constituent le chaudron de patates chaudes pour le gouvernement, les collèges et les organisations syndicales. Il n'est jamais bien vu de fer-

mer des programmes. Les gouvernements s'en sont d'ailleurs lavés les mains en laissant les collèges agoniser seuls. Le financement spécial des programmes à petites cohortes (annexe S-026) n'est pas un programme universel et il ne finance qu'une partie des manques à gagner. En conséquence, certains programmes ferment ou sont suspendus chaque année, sans aucune planification à long terme.

Le gouvernement et les collèges ne s'attaquent pas à contrecarrer la problématique des petites cohortes (inscriptions/programme), mais bien au problème de la baisse des effectifs étudiants (inscriptions totales par collège). Les besoins de main-d'œuvre spécialisée font en sorte que le gouvernement veut voir le plus grand nombre de diplômés sortir des écoles. Pour les collèges aux prises avec les problèmes associés aux petites cohortes, plus d'inscriptions signifient plus de financement dans l'enveloppe A, servant à financer leurs structures difficiles à amincir. Les difficultés liées au financement des programmes résultent

également en un manque à gagner dans l'enveloppe E, celle des enseignantes et enseignants. Mais comme les mécanismes de calcul de la charge individuelle de travail (CI) sont imparfaits, surtout lorsqu'il y a peu d'étudiantes et d'étudiants inscrits, il est possible de maintenir des programmes en difficulté sans créer de déficit, même si pour cela on doit augmenter la charge de travail des profs.

Conclusion

Une des raisons de l'échec à maintenir des programmes viables avec un taux d'inscription suffisant réside dans le fait que les collèges se sont attaqués à la mauvaise variable de l'équation. Ces derniers ont davantage porté leur attention au nombre total d'étudiantes et d'étudiants inscrits dans leur institution plutôt qu'au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits par programme. Comme fédération, il est douloureux d'assister à la décroissance démographique en région et de constater toute la détresse que cela entraîne chez les profs. Pour cette raison, encourager une rationalisation de l'offre devient difficile à soutenir, même si cela pourrait contribuer à faire diminuer la souffrance. Par contre, se positionner en faveur de mesures visant à stimuler les demandes d'inscription sans en augmenter l'offre s'inscrit dans une démarche incontournable. Notre position gagnerait à s'inscrire dans une approche nationale de bonifications ciblées des programmes de prêts et bourses et de promotion des programmes d'études collégiales. Donner une aide directe aux étudiantes et étudiants minimiserait la création de structures bureaucratiques et il est fort possible que les retombées à long terme soient positives. L'implantation de telles mesures ne devrait pas se faire à la pièce. Une vision globale s'impose dans l'intérêt du Québec et du réseau collégial. Seule une planification nationale pourrait permettre un arbitrage qui fasse en sorte qu'on évite de s'enliser dans des guerres d'ego ou de clocher. MELS... où es-tu?

1 Ce tableau ne présente pas toutes les solutions possibles, mais synthétise les mesures principales.

MESURES CONTREPRODUCTIVES

(Diminuant le TIPA)

A - Politiques contribuant à augmenter l'offre

Augmentation du nombre d'autorisations

Les DEC faits en intensif offerts en parallèle des DEC réguliers

Création d'AEC là où des DEC apparentés existent déjà

Multiplication des activités de formation continue offertes au professionnel ou dans les universités

Ventes des plans-cadres d'AEC des collèges entre eux

B - Politiques contribuant à diminuer la demande

Hausse des frais de scolarité

Abandon des DEC ou AEC à temps partiel

Augmentation des critères d'admission

Décrochage scolaire au secondaire

MESURES GAGNANTES

(Augmentant le TIPA)

C - Politiques contribuant à augmenter la demande

Admissibilité accrue des étudiantes et étudiants aux programmes de prêts et bourses

Bourses ciblées par institution ou par programme

Offre de logement ou de transport aux étudiantes et étudiants

Plans de rapprochement (dans la mesure où ils ciblent des programmes déjà existants)

Incitatifs parascolaires (sports, activités, etc.)

Incitatifs pédagogiques (alternance travail-études, ordinateurs portables fournis, etc.)

Diminution des critères d'admission (on ne peut cependant parler ici de mesure « gagnante »!)

Accueil des étudiantes et étudiants étrangers

Accueil des étudiantes et étudiants de 3^e tour

D - Politiques contribuant à diminuer l'offre

Fermetures de programmes

Rationalisation nationale de la carte de programmes

S-026 – Volet fermeture de programmes

Entrevue avec Reginald Sorel

La reconstruction d'Haïti implique celle de ses syndicats enseignants

Ancien président de la FEC et retraité de l'enseignement depuis bientôt quatre ans, Reginald Sorel est, aujourd'hui plus que jamais, impliqué dans l'action que mènent différentes ONG afin de venir en aide notamment aux syndicats enseignants haïtiens. L'ENJEU l'a rencontré avant qu'il ne s'envole vers Port-au-Prince pour la quatrième fois en un an.



Pierre Girouard
4^e vice-président à la FEC-CSQ et responsable de l'international
pierre.girouard@cegepst.qc.ca

« La FEC et la CSQ ont un rôle important à jouer en Haïti auprès des syndicats de l'enseignement », lance celui qui s'y est déjà rendu plusieurs fois aussi bien avant qu'après le séisme du 12 janvier 2010. Quand il parle d'Haïti, Reginald Sorel le fait avec une grande conviction, avec ferveur et passion, voire avec une certaine affection. On sent qu'il aime ce pays et ce peuple pour qui les catastrophes se succèdent à un point tel qu'elles sont pratiquement devenues le rythme « normal » auquel bat le cœur haïtien.

Natif d'une famille bilingue de Farnham, Reg, comme plusieurs l'appellent, a d'abord amorcé sa carrière comme coopérant de SUCO en Côte-d'Ivoire avant de poursuivre comme professeur d'anglais langue seconde durant plus de trente ans au CÉGEP de Victoriaville. Diplômé en langues et en histoire, coach de football et homme de gauche à la fois, ce fils d'un père syndicaliste s'est naturellement retrouvé aux affaires syndicales de son exécutif local avant d'occuper ensuite la présidence de la FEC durant huit ans.

Un groupe d'ONG actives en Haïti

C'est en 2001, lors du 3^e Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation (IE) tenu en Thaïlande, que Reginald Sorel a croisé des représentants de la Confédération nationale des éducatrices et éducateurs d'Haïti (CNEH). À la suite de cette rencontre, la FEC et la CNEH ont amorcé des échanges qui ont mené à la signature, le 23 novembre 2007, d'un Protocole de jumelage FEC-CNEH dans le but d'établir des rapports effectifs favorisant le partage des informations, l'entraide et la solidarité.

De concert avec la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) et la CSQ, cette dernière elle-même présente en Haïti depuis 25 ans, la FEC a signé en 2007-2008 une entente de partenariat avec le CECI (Centre d'étude et de coopération internationale) et la CNEH. Ce partenariat, financé par l'ACDI, avait comme objectif général la revalorisation de la société civile en Haïti et plus particulièrement le développement d'outils de formation adaptés pour les syndicats de l'enseignement.

Les trois grands dossiers touchés par cette entente étaient le développement d'outils de négociation nationale pour la CNEH et les quatre autres grandes organi-



Reginald Sorel avec des membres du Bureau de direction de la CNEH lors d'une séance de travail tenue dans une école temporaire à Port-au-Prince.

sations syndicales en Haïti, la défense de la place et des droits des femmes dans la profession enseignante et dans les syndicats, et surtout l'établissement de bases solides en termes d'organisation, de leadership et de démocratie syndicale.

Pas de formule Rand en Haïti

L'un des grands défis auxquels sont confrontés les syndicats de l'enseignement haïtiens est l'absence de toute formule légale qui leur assure membership et financement. À défaut de pouvoir compter sur l'équivalent de notre formule Rand, les syndicats et les fédérations de la CNEH doivent non seulement recruter des membres, mais surtout les convaincre d'adhérer et de verser une cotisation syndicale, ce qui est loin d'être une mince tâche en soi. Afin d'affronter ce genre de défis, les militants syndicaux ont d'abord besoin de pouvoir se déplacer et communiquer avec les éducateurs qui œuvrent aux quatre coins du pays.

Action concrète de l'IE en Haïti

Lui-même représentant de l'Internationale de l'Éducation en Haïti, Reginald Sorel parle avec une certaine satisfaction des récentes contributions de l'IE : « Grâce aux quelque 300 000 euros qui ont pu être amassés dans son Fonds de Solidarité, l'IE a distribué de l'aide humanitaire aux enseignants et de l'aide institutionnelle aux organisations syndicales. Par exemple, l'IE a acheté une motocyclette pour chacune des treize fédérations syndicales de la CNEH, une Jeep Toyota pour la CNEH, en plus d'un certain nombre d'ordinateurs pour ces organisations syndicales. Ces équipements aideront les syndicats à rejoindre leurs membres actifs et potentiels, à s'organiser et, à plus long terme, à devenir autonomes. Notre mandat est actuellement de voir à la bonne gestion des

montants substantiels qui restent à dépenser dans le cadre de cette intervention concrète de l'IE en Haïti. »

Faire la promotion de l'école publique

Sur le terrain, les actions menées par Reginald Sorel en Haïti s'inscrivent dans différents registres : il peut aussi bien œuvrer, en tant que coordonnateur de projet sur le terrain pour l'AQANU (Association québécoise pour l'avancement des Nations Unies), à la construction de l'École de métiers des Petites Soeurs de Sainte-Thérèse à Rivière-Froide, ou encore à la mise en œuvre d'un partenariat entre la CNEH et le PCV (Programme de coopération volontaire). Reginald Sorel fait partie des coopérants volontaires qui ont pour mission, entre autres, de faire la promotion d'une école publique de qualité en Haïti.

Comme il nous l'expliquait, l'éducation en Haïti est encore une affaire largement privée, car seulement 18 % des écoles haïtiennes sont publiques quant à leur financement et leur administration. L'école privée, qui représente les 82 % restants, se divise entre le « privé à profit » et l'éducation offerte par les nombreuses communautés religieuses. L'éducation à profit donne malheureusement lieu à beaucoup d'improvisation quant au choix du personnel et du contenu. Dans leur cas, les communautés religieuses, assez bien structurées, offrent généralement une éducation de qualité, un peu comme l'avaient fait les différentes congrégations dans le Québec d'avant la Révolution tranquille. Malheureusement, l'éducation publique est aux prises avec des problèmes de sous-financement et de formation des maîtres.

C'est donc à de telles problématiques que sont confrontés des coopérants comme Reginald Sorel en Haïti. Comme quoi l'enseignant retraité devenu coopérant à temps plein demeure toujours un syndicaliste engagé.

Colloque

Les 14 et 15 avril 2011 à l'UQÀM, à Montréal

Colloque pour agir contre l'homophobie dans le réseau de l'éducation

Tous les acteurs du réseau de l'éducation sont conscients que la violence homophobe existe dans les milieux scolaire et collégial québécois. Il faut prendre conscience que cette violence touche un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants, pas seulement les gais, les lesbiennes, les bisexuels, les transgenres, celles et ceux qui sont en questionnement sur leur orientation sexuelle, mais également

les jeunes qui ne cadrent pas avec les stéréotypes masculins ou féminins que projette la société.

Le présent colloque a pour objectif de permettre aux personnes intervenantes du milieu de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) de se sensibiliser à la violence homophobe et à ses impacts sur la réussite et le décrochage scolaires des jeunes.



De plus, nous allons discuter des caractéristiques, des facteurs explicatifs, des manifestations et des conséquences de l'homophobie ainsi que des pistes d'action pertinentes pour créer un milieu qui en est exempt. Des ateliers vous permettront de mieux intervenir lors de situations impliquant de l'homophobie.

Il importe que les établissements et toutes les catégories de personnel prennent une position claire quant à l'homophobie. Combattre l'homophobie doit être l'affaire de toutes et de tous.

L'Armée, pas dans ma cour!

Dernièrement, les collègues membres de la FEC ont soulevé le malaise suscité par la présence de l'Armée canadienne dans nos institutions. S'il est tout à fait fondé de s'interroger sur la légitimité du recrutement militaire dans nos cégeps, ne faudrait-il pas se questionner sur la visée même des institutions promulguant l'éducation, sinon sur celle de l'éducation elle-même. Une vision humaniste persiste, celle de la transmission de connaissances et de savoirs afin de faire de nous de meilleurs citoyennes et citoyens! Si on se fie au langage utilisé, la *clientèle étudiante*, le *taux de performance*, le *taux de placement* et compagnie, on réalise que les institutions postsecondaires ont surtout pour objectif de former des ressources humaines plutôt que des citoyennes et citoyens avertis. En ce sens est-il surprenant que certains cégeps ouvrent leurs portes à l'Armée pour que celle-ci vienne y recruter des ressources humaines potentielles? Non! Mais est-ce que cela est pour autant acceptable? Non plus! Non seulement cette stratégie n'est pas légitime, mais l'Armée canadienne telle qu'on la connaît aujourd'hui l'est encore moins.



Marie-Soleil Martineau
Enseignante au collège de Bois-de-Boulogne
mariesoleil.martineau@bdeb.qc.ca

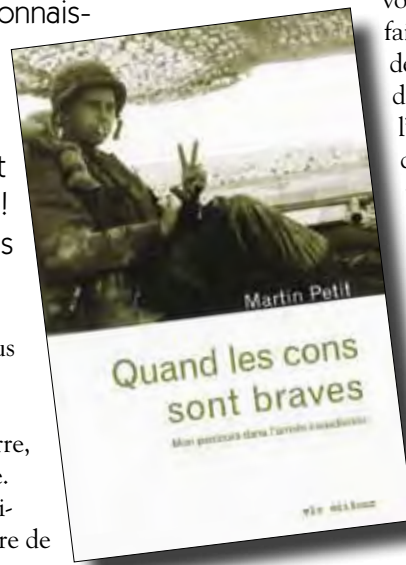
Tout d'abord, la stratégie des Forces armées qui consiste à visiter les collèges la même journée que les universités me semble malhonnête. En effet, « invitées » dans ce contexte, les Forces armées se présentent telle une institution comme les autres. Comme les autres... Non, pas tout à fait, car elles offrent en plus le privilège d'étudier gratuitement. Peut-on penser que certains jeunes sont attirés par cette gratuité scolaire? Il est fort probable. Les jeunes ont-ils toutes les informations nécessaires pour faire un choix éclairé (si choix il y a)? Est-ce qu'on oublie un petit détail? Ah oui... il se peut que vous ayez à servir, éventuellement, de chair à canon. Bien qu'on évoque aux nouvelles les soldats morts en Afghanistan, l'industrie du divertissement et les médias ont tendance à dépeindre les soldats comme de vaillants combattants à la recherche de la justice et du bien. Rarement sont-ils présentés comme des mercenaires et encore moins comme des victimes. De plus, la menace d'une guerre impliquant le Canada semble si peu probable, que les jeunes peuvent s'imaginer qu'ils n'auront pas à se battre. Voici une autre

information qu'on tente de nous faire oublier: le Canada est en guerre contre l'Afghanistan!

Deux ouvrages de Francis Dupuis-Déri, *L'éthique du vampire* (2007) et *L'Armée canadienne n'est pas l'armée du salut* (2010), démontrent les visées économiques et impérialistes du Canada, camouflées sous le discours de reconstruction du pays, d'éducation des filles et de démocratisation. Pourtant, nous sommes loin de l'époque des Casques bleus de Pearson. La majorité des missions canadiennes n'étant d'ailleurs plus des « missions de paix », mais bien des missions de guerre. Si les horreurs commises par l'Armée américaine ont été dévoilées davantage, notamment avec la mise en ligne d'une vidéo sur *WikiLeaks* dans laquelle on voit des soldats tuer des civils innocents comme

s'il s'agissait d'un jeu vidéo, nous serions bien naïfs de croire que nos soldats canadiens agissent

différemment. La guerre, en effet, déshumanise. Jean-Marie Muller utilise ainsi la métaphore de la mitrailleuse à l'homme au lieu de parler de l'homme à la mitrailleuse. Car si les soldats font de nombreuses victimes, ne peuvent-ils pas eux-mêmes compter parmi les dommages collatéraux? Les cas de figure à ce propos sont le Général Roméo Dallaire, mais aussi l'ex-soldat québécois Martin Petit qui a écrit dans un récit autobiographique, *Quand les cons sont braves*, comment l'Armée canadienne abuse de la naïveté des jeunes et leur cause d'énormes souffrances. Nombreux sont les soldats qui reviennent au pays avec des douleurs morales et physiques atroces, sans compter le stress vécu par leurs proches avant, pendant et après leur passage sur le terrain. La guerre n'est en effet que désolation – sauf pour



vous que, non satisfaite par sa stratégie de recrutement dans les collèges, l'Armée canadienne fait aussi passer des publicités axées cette fois sur l'aventure et l'action, sur les ondes de *Télétoon*, chaîne de dessins animés principalement regardée par des adolescents et des préadolescents...

S'il est vrai que la visite annuelle des Forces armées dans nos institutions va moins loin que les kiosques de recrutement que nos voisins du sud ouvrent directement dans les écoles, elle demeure inacceptable. À ce chapitre, j'aimerais partager avec vous un beau souvenir d'un groupe d'étudiantes et d'étudiants de Bois-de-Boulogne à l'automne 2008. Mécontents que le Collège ouvre ses portes aux Forces armées, ils ont tenu un *die-in* tout près de leur kiosque. Ces étudiantes et étudiants étendus sur le sol avec du ketchup en guise de sang ont vite fait de faire fuir les militaires. Cet automne, l'association étudiante hésitait entre faire la demande explicite aux Forces armées de ne pas se présenter ou répéter le scénario du *die-in*. Comme les portes ouvertes des universités coïncidaient avec le jour du Souvenir, elle a préféré envoyer une lettre demandant aux Forces armées de ne pas se présenter. J'ose rêver que leur visite de 2008 fut bel et bien l'ultime passage des soldats chez nous... et pourquoi pas dans tous les collèges!

Vie syndicale

La tournée du MELS en FPT : exercice de relations publiques ou occasion d'une relance pérenne du réseau collégial?

Le MELS tiendra prochainement des forums dans les dix-sept régions administratives du Québec afin de discuter de formation professionnelle et technique; cette tournée se terminera par la tenue d'une rencontre nationale. Si le ministère n'a pas fait connaître les questions qu'il entend soumettre aux représentants de l'industrie et de l'éducation, on sait déjà que l'adéquation formation/emploi sera au cœur du débat. De prime abord, alors que plus de 93 % des employeurs se déclarent satisfaits ou très satisfaits de la qualité de la formation technique dispensée à leurs employés dans nos collèges¹, on ne peut que constater la qualité de cette adéquation et s'interroger sur la pertinence d'un pareil exercice. Selon nous, le problème à résoudre se trouve ailleurs, soit dans l'adéquation quantitative, plus précisément le faible nombre d'inscriptions dans nos programmes techniques, au secteur régulier comme à la formation continue.



Éric Beauchesne
1^{er} vice-président à la FEC-CSQ et enseignant au collège de Bois-de-Boulogne
eric.beauchesne@bdeb.qc.ca

De ce point de vue, la FEC a fait ses devoirs en bonifiant les conditions de travail de nos collègues aux prises avec des difficultés émanant de petites cohortes d'élèves et en poursuivant sa réflexion sur le sujet par la tenue d'un Comité de vigilance. Mais il faut faire le constat de la douloureuse persistance d'un problème d'une ampleur telle qu'il menace la survie même de certains collèges, surtout en région. En ce sens, on ne peut qu'accueillir

favorablement l'initiative du MELS, même si rien n'assure que notre message sera reçu. En effet, le principal maître d'œuvre en éducation se livre à la politique de Pilate depuis de nombreuses années, et son récent sur-saut peine à nous convaincre de la sincérité d'une bien tardive conversion.

Avec la Réforme Robillard, la décentralisation de l'implantation des programmes et la dérèglementation des AEC, le MELS a abdiqué son rôle de coordination de l'offre de formation, une situation qui a vite débouché sur une véritable anarchie au sein du réseau collégial, anarchie qui ne cesse de proliférer à la faveur d'une compétition malsaine entre établissements. Issus de la même logique de décentralisation, le Plan de rapprochement en formation professionnelle et technique ainsi que

les Tables régionales interordres, lancés en 2006 comme piste de solution aux problèmes constatés, auront eu l'effet d'un cautère sur une jambe de bois, comme en fait foi le bilan de leurs activités publié en novembre 2010². S'il est flatteur de voir le MELS se mettre à l'écoute de ses partenaires, cette ouverture de sa part ne saurait le dispenser d'un sérieux examen de conscience. Une relance crédible de la formation technique ne passe pas prioritairement par une nouvelle stimulation de l'offre de formation, mais bien par un travail sérieux du MELS pour en assurer la cohésion au-delà du créneau régional.

Le premier pas dans la bonne direction devrait nous conduire à une action d'ampleur visant à susciter la demande de formation technique, tant par la valorisation de celle-ci que par l'accroissement de son accessibilité. Des efforts supplémentaires doivent être consentis pour améliorer la persistance scolaire au secondaire et mettre en place de véritables parcours de continuité. Des modifications au régime des prêts et bourses facilitant la mobilité étudiante, des dispositifs accessibles de reconnaissance des acquis, le financement des études à temps partiel et de la formation continue ainsi qu'un système d'information scolaire complet et convivial sont autant de pistes à mettre de l'avant. La qualité de notre formation technique n'est plus à démontrer, le temps est venu d'en permettre l'accès au plus grand nombre.

- 1 La formation technique au collégial : les employeurs s'expriment, sondage mené en 2009. *Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport*, <http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance>
- 2 État de situation de la mise en œuvre du plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique, *ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport*, 19 mai 2010.

Professeur au collégial et charge de travail non reconnue

Combien de fois se dit-on que la charge demandée aux professeurs du collégial est non reconnue, mal mesurée! N'aimerions-nous pas demander à nos décideurs et même à la population de venir passer une journée, que dis-je... une semaine, un mois, une session avec notre charge de travail? Mais que se passe-t-il entre leur vision et notre réalité?



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

À Québec, le 6 octobre 2010, une journée organisée par la Chaire en Gestion de la santé et de la sécurité au travail de l'Université Laval, se tenait sur le sujet d'« Évaluer et agir sur la charge de travail ».

Mme Sylvie Montreuil, professeure titulaire au département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval et titulaire de la CGSST, a fait part de leur préoccupation actuelle en recherche : le monde du travail qui est amputé de ses employés par d'incessantes restructurations et par des implantations et modifications successives reliées, par exemple, à l'implantation des TIC et ses variations infinies.

Elle a amorcé la journée par le sujet de l'analyse réelle d'une charge de travail « parce qu'il y a combinaison des facteurs liés à la personne et des facteurs liés à l'organisation et ses ressources pour identifier l'activité réelle de travail avec les effets sur la santé ou sur la productivité. La charge de travail est relative à l'activité déployée par une personne pour atteindre les objectifs que

l'organisation lui a fixés dans des conditions données. » Pour elle, deux approches doivent se combiner pour bien évaluer une charge de travail : l'approche **quantitative** qui permet un diagnostic, un signal d'alarme et l'approche **ergonomique** (globale) qui permet d'identifier les pistes d'action et leur mise en œuvre possible.

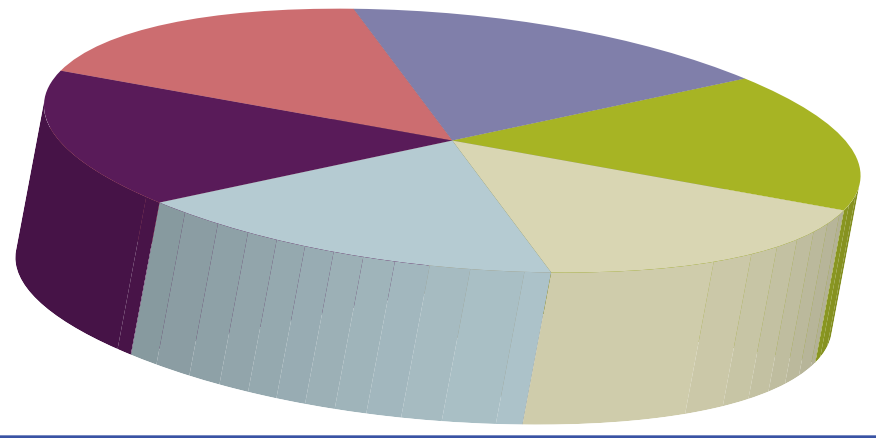
Jean-Pierre Brun, professeur titulaire au département de management de la Faculté des sciences de l'administration et membre de la chaire CGSST, a, quant à lui, présenté les différents chantiers de la Chaire : les charges de travail, la conciliation famille-travail en contexte de surcharge de travail, l'impact du travail en surcharge des parents sur la réussite des enfants à l'école. De nouveaux chantiers s'ouvrent actuellement sur la « Faisabilité humaine à travers la conduite aux changements » et la « Participation des employés à la vie en milieu de travail » (vie citoyenne).

Pierre Sébastien Fournier, professeur agrégé au département de management de la Faculté des sciences de l'administration, membre de la chaire, a démontré le mauvais calcul possible d'une charge de travail.

Combinaison selon la situation

- Outils** – Adéquation des outils pour le travail à exécuter?
- Demandes** – Caractéristiques des demandes : Demandes différentes et simultanées? Adaptations fréquentes? Volume informel non considéré?
- Attentes et moyens** – Compatibilité entre moyens et attentes de qualité, de rigueur?

- Temps et complexité** – Entre autres : Sous-estimation des interruptions?
- Soutien social** – Conditions de réalisation en quantité et qualité? (Aide, consultations)
- Leviers de travail** – Latitude : temps, infos, pratique pour prises de décision



travail (temps, recherche d'informations claires, d'une pratique professionnelle suffisante; capacités simplement humaines).

La répartition calculée en pourcentage de temps des différentes conditions d'exécution de la tâche donnera une image de la reconnaissance ou non-reconnaissance. Le modèle en pointes de tarte (ci-haut) permet une telle vérification par quelques questions à se poser dans notre milieu de travail.

La dernière partie de la journée fut consacrée, en atelier, à décrire les différents vécus de surcharge, à illustrer la forme (selon le schéma proposé par M. Fournier) que prend la surcharge dans notre milieu et à tenter d'identifier des pistes de solution. Bien peu de suggestions inédites ont émergé. La chaire a pu recevoir la suggestion d'ajouter à ses recherches le thème du besoin d'outils et de moyens.

Somme toute, un calcul de charge intégrant toutes les conditions d'exécution a été développé et démontré, mais l'agir sur la charge est quelque peu resté en plan. Une suite aux travaux de la Chaire est attendue avec impatience.

On dira là-dessus, comme bien souvent, que le processus développé vers une saine intervention pour la santé au travail des professeurs achoppe lorsque nous en sommes aux cibles, aux moyens à prendre et plus encore lorsque vient le temps d'ap-

pliquer les solutions élaborées parce qu'elles ne tiennent pas qu'à un seul acteur, ne sont pas simples et ne sont pas toujours bien accueillies par les directions d'établissements, malheureusement.

Pourtant, en ce qui a trait à sa santé, le corps professoral est déjà bien enrhumé, voire même grippé; il a mal à la tête, respire mal, dort mal et s'enfièvre de manque de temps. Rapidement devrions-nous lui donner la possibilité de se soigner afin qu'il ne développe pas de complications graves et par là même d'incapacité prolongée au travail!! Pour l'instant, il tente de soigner son rhume en rétrécissant le champ de sa vie familiale et affective, en prenant plus de congés, en se payant chèrement un PVRTT*, en attendant fichtrement les vacances et surtout, en se persuadant, comme entité fondamentalement préoccupée par son rôle de formateur, qu'il y arrivera... quand même!

Encore une fois, la suite des travaux de la Chaire est attendue avec impatience. Nous suivrons de près l'avancée de leurs travaux et si on jette un œil sur un de leurs documents, la *Trousse La santé psychologique au travail* qu'ils ont déjà produite, on peut attendre quelques réponses de leurs recherches déjà amorcées sur les cibles, les moyens et applications.

* PVRTT : Programme volontaire de réduction du temps de travail (voir convention collective)

** Trousse La santé psychologique au travail; www.cgsst.com/fra/publications-santé-psychologique-travail/tro

Les
malheurs
de
Sophie !!!



Aïe! À l'U, ils n'ont pas dit de travailler notre musculature pour devenir professeur... Aïe!!

À mon avis, ce fut la partie la plus intéressante de cette journée car, selon lui, les conditions dans lesquelles s'effectue le travail constituent la **charge réelle** qui se mesure par la charge vécue. On se doit de calculer, minute par minute, le temps réel passé à la charge comparativement au temps passé aux activités périphériques nécessaires à la charge : soit à chercher, construire, créer ou adapter nos outils de travail; soit à s'adapter au volume informel des **demandes**, ces demandes qui ne sont pas considérées dans le calcul de la tâche; soit à résister à l'incompatibilité entre les **attentes et les moyens** pour les satisfaire; soit à donner du temps pour la **complexité** de la charge; soit à consacrer du temps au **soutien social**, à sa quantité et sa qualité et soit à développer ses propres **leviers** de

Le maintien de l'équité salariale et la relativité salariale

> suite de la page 1

l'examen de la valeur relative des emplois les uns par rapport aux autres. La relativité salariale consiste à faire la comparaison de tous les emplois au sein d'une entreprise et à corriger les disparités salariales basées sur d'autres motifs que ceux prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, dont notamment la pénurie de main-d'œuvre et la structure salariale.

À la réunion du Conseil intersectoriel de négociation de la CSQ, en octobre dernier, nous avons convenu de former un groupe de travail afin de réaliser les travaux préparatoires. Le groupe de travail procédera à l'identifi-

cation des catégories d'emplois mixtes qui existaient en 2001 et pour lesquelles les informations sont insuffisantes pour procéder à leur évaluation. Ensuite, il réalisera les enquêtes nécessaires pour ces catégories d'emplois et procédera à leur évaluation. Les parties syndicale et patronale amorceront alors des discussions sur les ajustements salariaux qui pourraient en découler. Nous comptons bien faire valoir qu'il est nécessaire de relever les échelons 18, 19 et 20.

1 L'emploi des termes relativité salariale et équité salariale prête souvent à confusion, car les deux font référence à des démarches

d'évaluation des emplois en vue d'ajuster équitablement les salaires. Toutefois, ces démarches ne sont pas fondées sur les mêmes principes. La relativité salariale vise l'équité entre les classes d'emplois sans égard au sexe, tandis que l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

2 Le Conseil du trésor doit, à la suite de la réalisation de son programme d'équité salariale pour le personnel salarié des secteurs de l'Éducation et de la Santé et Services sociaux, évaluer périodiquement tous les cinq ans le maintien de l'équité salariale afin de déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires. www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/parsnss_1a.pdf

Complexification et amplification de la tâche enseignante

Dans les cégeps, au cours des dernières années, le nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant des besoins particuliers, désignés au pré-scolaire, primaire et secondaire sous le vocable EHDAA (Élèves Handicapés ou en Difficulté d'Adaptation ou d'Apprentissage), connaît une hausse considérable. Les données transmises par les deux centres désignés¹ pour coordonner l'offre de service aux étudiantes et étudiants en situation de handicap (déficiences auditive, visuelle, motrice ou organique) dans le réseau collégial indiquent qu'entre 2005 et 2009, le nombre de ces étudiantes et étudiants inscrits à un programme a quintuplé, passant de 860 à 4309². Une hausse encore plus marquée a été observée en ce qui concerne les étudiantes et les étudiants présentant des troubles d'apprentissages (TA), de santé mentale (TM) ou de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H), qui est passé de 183 à 2143, soit 11,5 fois plus. En 2005, ceux-ci représentaient 21,6 % de tous les étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers formellement identifiés par les cégeps. En 2009, cette proportion était de 49,7 %³. Pourquoi?



Catherine Paradis
3^e vice-présidente à la FEC-CSQ et enseignante au cégep de Rimouski
Catherine.Paradis@cegep-rimouski.qc.ca



Diane Dufour
Représentante de la FEC au Comité consultatif sur la tâche (CCT)
diane.dufour@augere.ca

Un des facteurs expliquant cette croissance se trouve dans les mesures mises en place pour concrétiser le programme de formation du renouveau pédagogique (le PDF du RP) au scolaire, dont la première orientation est « la réussite pour tous »⁴. On retient particulièrement celle de « l'adoption d'une nouvelle politique de l'adaptation scolaire qui propose d'aider les élèves handicapés ou en difficulté à réussir »⁵. Un autre facteur vient de l'obligation, en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, de fournir des *accommodements raisonnables* aux personnes en situation de handicap. L'évolution du cadre législatif conjuguée à la mise en œuvre du renouveau pédagogique a donc permis à un plus grand nombre d'élèves ayant des besoins particuliers de remplir les exigences pour être admis dans un programme collégial⁶.

L'impact sur la tâche enseignante

S'il s'agit d'une bonne nouvelle pour la société, le nombre croissant de ces étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers au cégep et l'obligation de leur fournir des accommodements raisonnables n'est pas sans poser certaines difficultés et soulever plusieurs questions dans le milieu collégial. Des enseignantes et enseignants notent un impact direct sur leur tâche, notamment en ce qui a trait à la planification des évaluations, à la gestion de la classe et à l'encadrement des étudiantes et des étudiants. Lorsque, en plus, les cas se multiplient, on obtient un surplus de tâche considérable. Par ailleurs, plusieurs s'interrogent sur les chances de réussite de certains de ces étudiantes et étudiants, sur leur capacité à fonctionner dans un milieu de stage et dans un futur milieu de travail.

Par ailleurs, nombreux sont les étudiantes et étudiants inscrits au cégep sans avoir un diagnostic précis de leur handicap. Pour ceux et celles qui en ont un, il arrive que le diagnostic et les recommandations d'accommodements qui l'accompagnent posent problème, surtout pour les cas de déficience non physique. Cela s'explique par la rareté de ressources spécialisées dans certaines régions ou la présence de listes d'attente, par les coûts élevés liés au diagnostic et par la méconnaissance du milieu collégial de certaines personnes habilitées à poser des diagnostics. En plus de rendre peu accessible le diagnostic, l'ensemble du processus semble manquer de crédibilité.

Au Cégep Gérald-Godin, par exemple, l'une de ces recommandations était de ne pas tenir compte de l'évaluation de la langue dans les matières autres que le français. Autrement dit, l'enseignante ou l'enseignant devait être moins exigeant envers cet étudiant. Aux yeux du personnel enseignant, un tel accommodement semble

difficile à justifier ou carrément inéquitable par rapport aux autres étudiantes et étudiants. Un tel accommodement, qui va à l'encontre de la Politique institutionnelle des apprentissages, est-il raisonnable?

Que fait le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)?

Le MELS a publié en mai dernier trois rapports sur le sujet⁷. Les constats sont clairs : « Clientèle de plus en plus diversifiée et en augmentation constante. Rôles et tâches amplifiées et complexifiées pour les divers inter-



venants, les responsables du dossier et le personnel enseignant.⁸ » Il reconnaît également que « des évaluations exactes, des diagnostics défendables et des répondants professionnels capables d'interpréter convenablement les conclusions sont la pierre angulaire du système de services et de mesures d'accommodement auxquels cette clientèle a droit en toute légitimité⁹ », et que le système actuel est déficient. À la lumière de ces constats, le MELS développe présentement un modèle d'organisation des services aux étudiantes et étudiants ayant un TA, un TM ou un TDA/H¹⁰. Toutefois, aucune mesure n'a été mise en place à ce jour pour que l'amplification et la complexification de la tâche enseignante soient prises en compte dans le calcul de la charge individuelle de travail (la CI) des enseignantes et des enseignants.

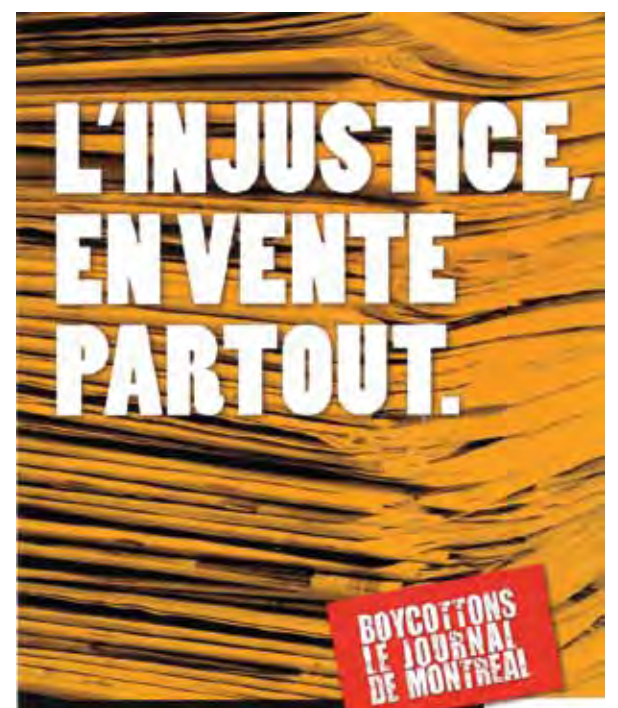
Que fait la FEC?

En parallèle aux travaux du MELS, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la CDPDJ) a créé une *Table de travail sur l'obligation d'accommodement des besoins éducatifs particuliers dans le réseau d'enseignement collégial québécois*, où sont présents une vingtaine de partenaires du milieu de l'éducation, dont la FEC¹¹. L'objectif est d'identifier des pistes de solution en ce qui a trait au financement des services, aux transitions inter-ordres, aux conditions d'admission, à l'accès au diagnostic, à l'évaluation des apprentissages et à la sanction des études, aux milieux de stage et à l'insertion socioprofessionnelle. Or, la CDPDJ s'attache à défendre le droit à l'égalité des chances pour les étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers en éducation sans tenir compte des personnes qui travaillent auprès de ces jeunes. Notre présence à cette table est

donc essentielle. Les pistes de solution retenues seront proposées aux collèges ce printemps.

De plus, à la suite de la dernière négociation, le Comité national de rencontre (le CNR)¹² a le mandat d'analyser la problématique de la population étudiante ayant des besoins particuliers et son impact sur la charge d'enseignement. La reconnaissance de l'autonomie professionnelle, la reconnaissance dans la mesure de la tâche de la charge additionnelle générée, la limitation dans les classes du nombre d'étudiantes et d'étudiants ayant des troubles graves de comportement et de santé mentale et le suivi par un comité national seront au cœur des travaux de ce comité qui débiteront après la signature de la convention collective, soit cet hiver.

- 1 Cégep de Ste-Foy et du Vieux-Montréal.
- 2 Ce nombre ne comprend pas les étudiantes et étudiants ayant des besoins particuliers du cégep de Dawson, qui en reçoit par ailleurs un nombre important.
- 3 *Document synthèse pour les activités de la table de travail sur l'obligation d'accommodements des besoins éducatifs particuliers dans le réseau d'enseignement collégial québécois*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse CDPDJ, p.2
- 4 *Évaluation de programme. L'évaluation de la mise en œuvre du renouveau pédagogique à l'enseignement secondaire. Cadre d'évaluation*, MELS, 2007, p. 11.
- 5 *Ibid.*, MELS, p. 5.
- 6 *Ibid.*, CDPDJ, p. 1.
- 7 Ces rapports sont disponibles sur le site du MELS : <http://www.mels.gouv.qc.ca/ens-sup/handicap.asp>.
- 8 *Portrait des étudiantes et étudiants en situation de handicap et des besoins émergents à l'enseignement postsecondaire : une synthèse des recherches et de la consultation*, MELS, mai 2010, p. 42.
- 9 *La situation des étudiantes et étudiants présentant un trouble d'apprentissage ou un trouble de déficit de l'attention et fréquentant un cégep au Québec : ce groupe a-t-il un besoin légitime de financement et de services?*, MELS, mai
- 10 Trouble d'apprentissage, trouble mental, trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité.
- 11 Représentée par Diane Dufour et Pierre Avignon.
- 12 Le Comité national de rencontre, prévu à la clause 2-2.05 de la convention collective, est composé de représentantes ou de représentants de la FEC, du Ministère et de la Fédération des cégeps et de la FNEEQ si elle le désire. Dans la convention FAC, il s'agissait du Comité national des relations professionnelles (le CNRP). Pour notre fédération, Diane Dufour, porte-parole lors de la négociation, sera porteuse du dossier.



L'ENJEU EXPRESS

Volume 5, Numéro 2
Février 2011

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

Site Web : www.fec.csq.qc.net
Rédacteur en chef : Hubert Forcier
Comité de rédaction : Pierre Girouard et Hélène Parent
Secrétariat : Nathalie Hodge
Design graphique : Denis Bernard

Responsable de la production scriptovisuelle : Louise St-Gelais
Impression : Imprimerie Budget
Tirage : 2800 exemplaires
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec

Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (CSQ)