

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 pourrait 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

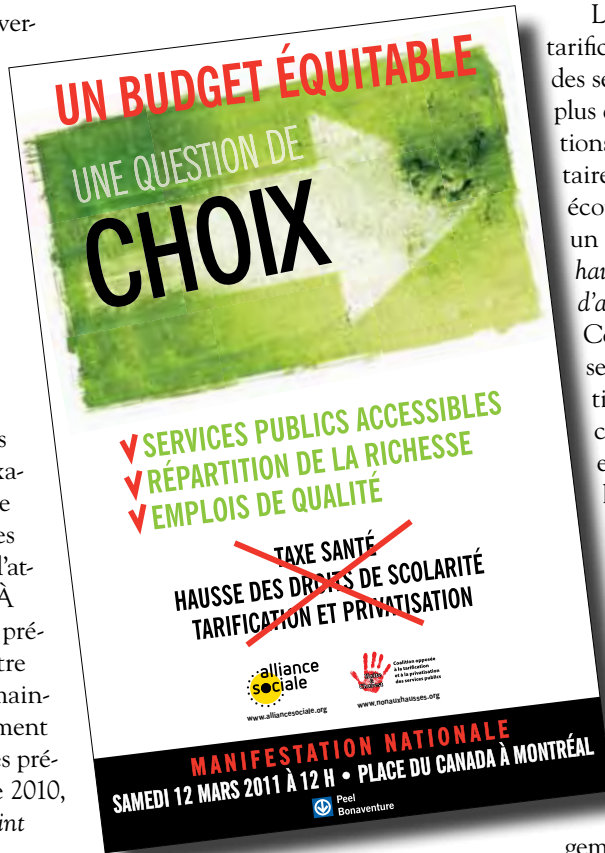
liens annuellement, un traitement équitable dans le calcul de la péréquation et une récupération des économies réalisées grâce à l'existence des services de garde à contribution réduite au Québec.

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

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.

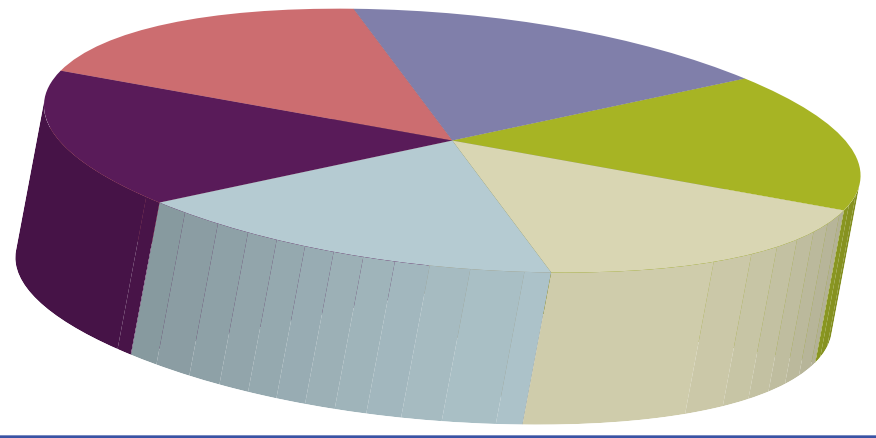
Jean-Pierre Brun, professeur titulaire au département de management de la Faculté des sciences de l'administration et membre de la chaire CGSST, a, quant à lui, présenté les différents chantiers de la Chaire : les charges de travail, la conciliation famille-travail en contexte de surcharge de travail, 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

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

4. **Temps et complexité** – Entre autres : Sous-estimation des interruptions?
5. **Soutien social** – Conditions de réalisation en quantité et qualité? (Aide, consultations)
6. **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/parassns_1a.pdf