

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.

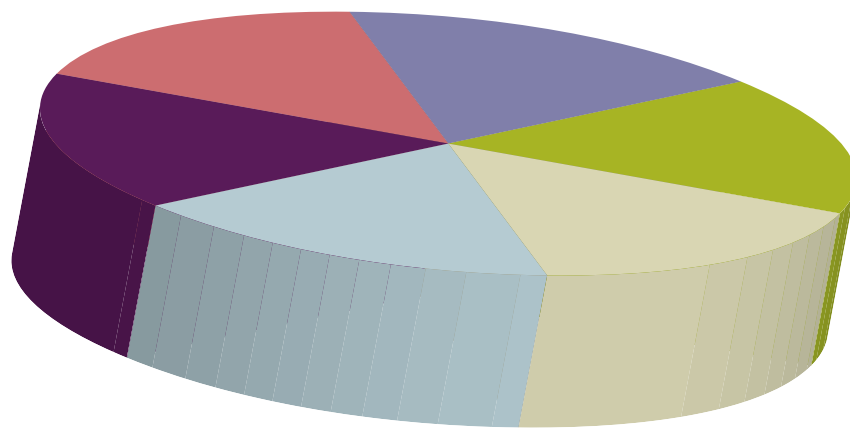
Jean-Pierre Brun, professeur titulaire au département de management de la Faculté des sciences de l'administration et membre de la chaire CGSST, a, quant à lui, présenté les différents chantiers de la Chaire : les charges de travail, la conciliation famille-travail en contexte de surcharge de travail,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