

- 4 **Échos de la Commission des études:** Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le calendrier scolaire
- 8 **Liberté académique et diversité culturelle:** Aller au-devant des crises
- 10 **Société:** L'avenir est-il au télétravail?
- 12 **Environnement:** Repenser les infrastructures dédiées à la mobilité active autour du Collège Ahuntsic

GRANDE MANIFESTATION DU SECTEUR PUBLIC

Ahuntsic se mobilise!



Photo: Thomas Dussert

Le samedi 14 novembre, une délégation de membres du SPECA a participé à la grande manifestation organisée par la CSN au centre-ville de Montréal, probablement la principale action de notre centrale cet automne en lien avec nos négociations. Nous en avons profité pour nous faire entendre, mais aussi pour nous voir, puisque les occasions se font rares!



Photos: Laurence Daigneault Desrosiers



Photo: Claude Maryse Lebeuf



Photos: Suzie Tremblay



Photos: Claude Maryse Lebeuf

ÉCHOS DE LA COMMISSION DES ÉTUDES

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le calendrier scolaire

SANS JAMAIS PENSER À LE DEMANDER

Par ELSA MYOTTE

Enseignante en graphisme et vice-présidente aux affaires pédagogiques au SPECA

NOMBREUSES SONT
LES CONTRAINTES QUI
ENTOURENT LA CONFECTION
D'UN CALENDRIER SCOLAIRE,
VÉRITABLE CASSE-TÊTE
DONT LE RÉSULTAT
NE CONVIENT JAMAIS
À TOUT LE MONDE.

Tous les automnes non pandémiques, alors que les arbres se dégarnissent et que le mercure fléchit, les membres de la Commission des études (CÉ) du Collège se penchent déjà sur le calendrier scolaire à l'enseignement régulier de l'année suivante. Le Directeur des études se charge ensuite de recommander le calendrier retenu au Conseil d'administration, qui en fait l'adoption. En cas de grève, de tempête ou de tout autre événement qui pourrait perturber le déroulement d'une session à l'enseignement régulier, c'est aussi la CÉ que l'on consulte sur le réaménagement du calendrier, avant que le Directeur des études en fasse la recommandation soit au Comité exécutif, si la session se termine plus tard que prévu, soit à la Directrice générale, si ce n'est pas le cas¹.

Les 12 enseignant.e.s de la CÉ, qui, rappelons-le, sont majoritaires au sein de cette instance, ont donc un rôle important à jouer dans la configuration que prennent nos jours, nos semaines et nos mois chaque session. C'est une responsabilité ingrate, car nombreuses sont les contraintes qui entourent la confection d'un calendrier scolaire, véritable casse-tête dont le résultat ne convient jamais à tout le monde. Après 5 ans révolus à la CÉ, j'ai vu passer suffisamment de scénarios de calendriers annuels ou de réaménagement de calendriers pour avoir appris une couple de trucs sur l'art complexe de concevoir un calendrier scolaire qui se tient (plus ou moins). Je vous les partage ici.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Au niveau provincial, le *Règlement sur le régime des études collégiales* (RREC) indique: «Le collège doit organiser, durant la période débutant le 1^{er} juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante, au moins 2 sessions comportant chacune un minimum de 82 jours consacrés aux cours et à l'évaluation².» Localement, l'élaboration du calendrier scolaire est encadrée par le R-03, ou *Règlement relatif au calendrier scolaire*. Le Collège y précise comment il entend utiliser les 82 jours prévus au RREC en indiquant

1. Collège Ahuntsic, *Règlement relatif au calendrier scolaire (R-03)*, 2017, art. 4.01 à 4.03. <https://www.collegeahuntsic.qc.ca/documents/ec1f1071-6293-4062-89f1-33e7fc6765dd.pdf>

2. Québec, *Règlement sur le régime des études collégiales*, c. C-29, r. 4, à jour au 14 juin 2020, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2020, art. 18. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cr/C-29.%20R.%204.pdf>

que le calendrier de l'enseignement régulier « doit assurer pour chacune des sessions quinze (15) jours de cours pour chaque journée de la semaine et une période d'examens d'au moins sept (7) jours³ ». Une des sept journées d'examen est consacrée à l'épreuve uniforme de français, dont la date est déterminée plusieurs années à l'avance par le Ministère⁴.

Les collèges disposent d'une bonne marge de manœuvre dans leur façon de compter les 82 jours, ce qui explique les différences importantes qu'on peut observer entre notre calendrier et celui d'autres cégeps. Par exemple, le Cégep du Vieux Montréal inclut dans son décompte plusieurs journées de « rattrapage pédagogique » greffées à l'Action de grâces ou des journées dites « pédagogiques » correspondant à notre semaine de relâche d'hiver, mais il se passe d'une période d'examens de fin de session⁵.

LE CADRE TEMPOREL

Au-delà des règles concernant la durée des sessions, le calendrier de l'enseignement régulier doit évidemment tenir compte de la période de vacances des enseignant.e.s à temps complet prévue dans la convention collective, soit deux mois de vacances situés entre le 15 juin et le 1^{er} septembre⁶. Au Collège, les dates exactes de cette période sont déterminées chaque année en CRT⁷, mais elles tournent généralement autour du 15 juin au 15 août. C'est ce qui explique pourquoi la période de planification pédagogique commence généralement le 16 août, si cette date ne tombe pas la fin de semaine.

À l'autre bout de la session d'automne, on s'arrange autant que possible pour que la période d'examens se termine avant le 24 décembre (même si les enseignant.e.s ne sont en congé que le 25 décembre et le 1^{er} janvier durant les Fêtes). Le R-03 prévoit que la date limite de remise des notes finales se situe cinq jours ouvrables après la dernière journée d'examens⁸, ce qui oblige plusieurs d'entre nous à faire un blitz de corrections juste avant le passage à la nouvelle année.

La session d'hiver laisse davantage de jeu. Après les Fêtes, il faut laisser du temps aux services du Collège pour réaliser les tâches administratives nécessaires à la conclusion de la session d'automne et à la préparation de la suivante. La rentrée a donc généralement lieu autour de la 3^e semaine de janvier, ce qui nous amène vers la fin mai pour la dernière journée d'examen.

QUAND VOUS PRENDREZ
CONNAISSANCE DU
CALENDRIER SCOLAIRE DANS
LES ANNÉES À VENIR, AYEZ
UNE PENSÉE INDULGENTE
ET COMPATISSANTE POUR
VOS COLLÈGUES
ENSEIGNANT.E.S DE LA CÉ!

3. Collège Ahuntsic, *op. cit.*, art. 2.01.1b).

4. Québec, ministère de l'Éducation, ministère de l'Enseignement supérieur, consulté le 21 novembre 2020, <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/etudiants-au-collegial/epreuves-de-langue/epreuve-uniforme-de-francais/calendrier-des-epreuves/>

5. Cégep du Vieux Montréal, *Calendrier scolaire 2020-2021 modifié (10 juin)*, 2020. http://www.cvm.qc.ca/formationreg/cheminementScolaire/calendrier/Documents/2020-2021_calendrier_regulier_modifié%20du%2010%20juin%202020.pdf

6. FNEEQ (CSN) et Fédération des cégeps, *Personnel enseignant: convention collective 2015-2020*, 2016, art. 8-2. <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2015-2020-Convention-Collective-FNEEQ-2015-2020.pdf>

7. Le comité des relations du travail, ou CRT, est un comité permanent prévu à la convention collective qui réunit des membres du SPECA et des représentants de la Direction.

8. Collège Ahuntsic, *op. cit.*, art. 3.01g).

Au courant de chaque session, on doit s'assurer que les semaines de cours s'enchaînent en respectant la séquence pédagogique, c'est-à-dire que la semaine *x* doit être terminée avant de passer à la semaine *y*. Avec les congés fériés et autres interruptions au cours normal des jours, on se retrouve nécessairement avec des journées dont l'horaire est modifié. C'est le cas par exemple du lundi de l'Action de grâces, qui oblige systématiquement d'appliquer l'horaire du lundi à l'une des journées qui le suivent. La CÉ veille à minimiser le plus possible le nombre de ces journées à horaire modifié, sachant que cela peut engendrer des conflits d'horaire pour les étudiant.e.s et les enseignant.e.s (en particulier pour les précaires qui travaillent dans plus d'un collège). Dans le cas d'un événement inattendu, comme une tempête, la rupture de la séquence pédagogique est parfois inévitable. Les membres de la CÉ recherchent alors un réaménagement du calendrier de la session qui permet de réordonner rapidement la séquence pédagogique sans trop brusquer la communauté du Collège. Ce qui n'est pas toujours une mince affaire...

LES JOURNÉES NON COMPTÉES

Le R-03 prescrit également d'intégrer au calendrier des journées que le Collège n'inclut pas dans le décompte des 82 jours. C'est le cas notamment des journées pédagogiques. Auparavant, le règlement exigeait la tenue d'une journée pédagogique par session au minimum, mais il a été modifié récemment pour prévoir « au moins deux journées pédagogiques⁹ » par année, ce qui permet depuis 2018-2019 de regrouper ces journées sous la forme d'un « colloque pédagogique », tenu en janvier avant la rentrée de la session d'hiver.

Le calendrier doit également prévoir « une période d'accueil et d'organisation pédagogique avant le début de chaque session¹⁰ » pour permettre aux enseignant.e.s de se préparer adéquatement. Si ça ne pose pas de problème à la session d'hiver, c'est plus compliqué certaines années de dégager suffisamment de journées de planification pédagogique au retour des vacances, avant le début des cours de la session d'automne. Les enseignant.e.s de la CÉ ont comme balise informelle de s'assurer qu'il y ait au moins trois de ces journées, idéalement quatre.

Enfin, le R-03 requiert que le calendrier comporte « une ou plusieurs journées de relâche, par session, pour les étudiants¹¹ ». À l'hiver, ça se traduit depuis belle lurette sous la forme de la fameuse semaine de relâche, qui coïncide la plupart du temps avec celle des jeunes du primaire et du secondaire à Montréal, au début mars. À l'automne, en revanche, c'est seulement depuis 2016 qu'on bénéficie d'une période de relâche un peu plus substantielle, plutôt que deux ou trois journées dispersées à travers la session. L'année précédente, les départements s'étaient prononcés en faveur du regroupement des journées de relâche à l'automne, du moins à titre expérimental. La CÉ a donc adopté un calendrier 2016-2017 comportant 4 journées de relâche consécutives réparties sur deux semaines à la mi-novembre.

À l'hiver 2018, après deux années d'expérimentation, le comité de la réussite de la CÉ a sondé la population étudiante et le personnel enseignant du Collège à propos du regroupement des journées de relâche d'automne. Une large majorité d'étudiant.e.s et d'enseignant.e.s ont dit préférer cette formule et la considérer comme une mesure favorisant la réussite. Une autre consultation de la CÉ, cette fois sur le moment de la relâche d'automne, a été menée à l'automne 2019 auprès des départements et de l'AGECA. Il en est ressorti une tendance en faveur de la mi-session, dans le prolongement du congé de l'Action de grâces.

Le calendrier 2015-2016 a vu l'apparition d'une autre journée particulière, dont il n'est pas fait mention dans le R-03: la journée libre de cours dédiée à la simulation de l'épreuve uniforme de français. Implantée seulement à l'automne la première année, cette mesure de soutien à la réussite des étudiant.e.s en français 103 est devenue bisannuelle dès l'année suivante. Pour que l'ensemble des étudiant.e.s visé.e.s par la mesure aient pu bénéficier du même degré de préparation au moment de la simulation, celle-ci doit se situer immédiatement après la fin de la 11^e semaine de cours, quelque part au mois de novembre ou d'avril, selon la session.

9. Collège Ahuntsic, *op. cit.*, art. 2.01.2a).

10. *Ibid.*, art. 2.01.2b).

11. *Ibid.*, art. 2.01.2c).

Avant 2017, le R-03 indiquait que le début des cours de chacune des sessions était fixé au lundi. Cette contrainte faisait en sorte que certaines sessions d'automne, lorsque le premier lundi tombait le 24 août ou plus tard, les jours ouvrables disponibles entre la rentrée et le congé de Noël permettaient tout juste l'aménagement du calendrier de 82 jours. Impossible d'y insérer en plus plusieurs journées de relâche consécutives et une journée pour la simulation de l'épreuve uniforme de français. Il y a trois ans, la CÉ a recommandé au Conseil d'administration une version révisée du R-03 d'où était retirée l'obligation de commencer la session un lundi, pour pouvoir maintenir ces deux nouvelles mesures d'année en année.

À la fin de l'année scolaire, je quitterai la CÉ après six années consécutives, soit le maximum permis. J'ai beaucoup appris au cours de mon passage au sein de cette vénérable instance, et j'y ai côtoyé des personnes formidables. Mais j'avoue que je ne m'ennuierai pas de me creuser la tête devant des scénarios de calendrier scolaire. Je laisserai volontiers à d'autres cet exercice périlleux, en espérant que le présent condensé de mes connaissances sur le sujet pourra leur être utile... Quand vous prendrez connaissance du calendrier scolaire dans les années à venir, faites-moi plaisir, ayez une pensée indulgente et compatissante pour vos collègues enseignant.e.s de la CÉ! ■

LE CALENDRIER EN TEMPS DE PANDÉMIE

Comme nos vies toutes entières, le calendrier scolaire du Collège a été bouleversé cette année par la pandémie de COVID-19. La précédente édition des *Échos de la Commission des études*¹ relate comment la CÉ a dû modifier les calendriers des sessions d'hiver et d'automne 2020 pour faire face à la crise sanitaire et à son impact sur nos activités d'enseignement. La suspension temporaire du R-03 a rendu possibles certaines entorses aux règles habituelles de confection du calendrier, comme l'absence de journées de relâche et le retrait de deux journées d'exams à l'automne, qui ont permis d'allonger la période de planification pédagogique avant le début des cours.

En ce qui concerne la session d'hiver 2021, la CÉ a recommandé son calendrier modifié² le 17 novembre dernier. Le début des cours se fera plus tardivement que d'habitude, le 28 janvier, pour que les services du Collège disposent du temps nécessaire à l'organisation de la rentrée. Sans doute plus salubre que jamais, la traditionnelle semaine de relâche est toujours prévue du 1^{er} au 5 mars. La période d'exams de fin de session retrouve quant à elle ses sept jours et se termine le 4 juin, laissant juste assez de temps pour que les enseignant.e.s remettent leurs notes avant de partir en vacances.

Le scénario retenu par la CÉ présente toutefois une particularité qui déroge au R-03, toujours suspendu: la session comporte 14 semaines de cours plutôt que 15, pour permettre d'y insérer, juste avant le congé de Pâques, une période d'exams de mi-session de six jours, en présence si possible. Avant d'en arriver à ce choix inédit, une consultation a été menée auprès des départements pour savoir s'ils préféraient conserver 15 semaines de cours et une seule période d'exams en fin de session, ou opter plutôt pour 14 semaines de cours et deux périodes d'exams, au milieu et à la fin de la session. Près 60% des départements se sont prononcés en faveur de la seconde option, surtout parce qu'elle permettrait selon eux de mesurer plus justement l'atteinte des compétences en contrôlant davantage les risques de plagiat et de tricherie. Cela dit, il est évident que cette solution ne fera pas le bonheur de tout le monde, puisqu'elle implique de renoncer à une semaine de laboratoires et d'activités synchrones. Il sera tout de même possible, pendant la période d'exams de mi-session, de réaliser des activités asynchrones dans les cours ne comportant pas d'examen, en veillant toutefois à ne pas surcharger les étudiant.e.s.

1. Edith Gruslin et Elsa Myotte, «La CÉ en temps de crise sanitaire», *SPECA-Hebdo*, vol. 41, no 1, octobre 2020, p. 6-7.

http://speca.info/images/speca/Hebdo_AC/SPECA_HEBDO_20_21/SPECA-HEBDO_VOL-41-NO-1.pdf

2. Collège Ahuntsic, *Calendrier scolaire modifié 2020-2021*, 17 novembre 2020.

<https://www.collegeahuntsic.qc.ca/documents/9ce0569a-18a3-4bda-be5b-301a10bf84d3.pdf>

LIBERTÉ ACADÉMIQUE ET DIVERSITÉ CULTURELLE

Aller au-devant des crises

Par PHILIPPE DE GROSBOSIS
Enseignant en sociologie et conseiller au SPECA

et LAURENCE DAIGNEAULT DESROSIERS
Enseignante en français et lettres et présidente du SPECA

À la fin octobre, une controverse à l'Université d'Ottawa a vivement secoué le milieu de l'enseignement et la sphère médiatique, suite à l'emploi du « mot en N » par une enseignante, à des démarches initiées par des étudiant.e.s et à la suspension (maintenant terminée) de l'enseignante par sa Direction. Quelques membres nous ont demandé si le SPECA ou l'exécutif avaient une position sur les enjeux soulevés par ce débat houleux. Pour ce dossier comme pour les autres, l'exécutif tente de développer ses analyses à partir de la mission de notre organisation, de nos règlements, des positions adoptées par le passé en assemblée, ainsi que des politiques et règlements du Collège, de notre convention et des lois en vigueur, qui encadrent l'exercice de nos fonctions.

Pour une question comme celle-ci, nous pouvons nous appuyer sur de nombreux éléments.

EN COMPLÉMENT

Déclaration FNEEQ-CSN
sur la liberté académique:

https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Declaration-FNEEQ_BL_BF_final17nov.pdf

1. Fondamentalement, le rôle d'un syndicat est de défendre les droits et intérêts de ses membres, notamment contre des sanctions abusives de la part de la Direction ou contre ce qui pourrait nuire à un climat de travail sain et respectueux (intimidation, menaces, atteintes au droit à l'image, etc.).
2. Le SPECA a eu l'occasion de se prononcer à quelques reprises sur l'importance de protéger la liberté académique et la liberté d'expression. Ce fut d'ailleurs le cas il y a à peine un an, à savoir lorsque nous avons adopté les demandes de négociation à la table sectorielle à l'automne 2019. Parmi ces demandes, on trouve le fait d'« inscrire l'appartenance des enseignantes et des enseignants de cégep à l'enseignement supérieur à la convention collective en introduisant des clauses protégeant leur liberté académique, leur liberté d'expression et d'opinion ».
3. Localement, la PO-20 (*Politique institutionnelle d'assistance professionnelle des enseignants*) indique clairement la marche à suivre en cas de plainte d'étudiant.e.s (article 6.03): l'étudiant.e et l'enseignant.e se rencontrent, la plainte est soumise à la coordination départementale, etc. On y spécifie que « le règlement des plaintes de nature pédagogique vise la recherche de solution dans un esprit de coopération et de conciliation ». Il est donc évident qu'une campagne menée par des étudiant.e.s sur les médias sociaux contrevient à ces mécanismes de règlement des différends en plus d'être très déplacée.

4. Dans la même lignée, la PO-34 (*Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement et la violence*) signale que « la diffusion ou la menace de diffusion de photographies, d'enregistrements audio ou vidéo, de rumeurs ou d'écrits à teneur dénigrante ou diffamatoire peuvent constituer du cyberharcèlement » (article 1.00). Cette politique, qui s'ajoute aux obligations légales de notre employeur de nous fournir un climat de travail sain et de protéger nos renseignements personnels, nous protège contre toute forme d'intimidation et précise les recours que pourrait avoir un.e enseignant.e dans une telle situation.
5. Cette même politique identifie également une marche à suivre précise pour des étudiant.e.s qui s'estimeraient l'objet de discrimination ou de racisme de la part de leur enseignant.e. Ainsi, le choix des étudiant.e.s de passer par les médias sociaux tout comme la réaction expéditive et péremptoire de l'administration de l'Université d'Ottawa à l'endroit de l'enseignante contreviendrait aux pratiques établies dans notre Collège.
6. En décembre 2019, des membres de l'exécutif ont participé au Conseil fédéral de la FNEEQ, à laquelle le SPECA est affilié. Lors de ce Conseil, une recommandation sur la liberté d'expression a été adoptée. Cette recommandation dit notamment que « la FNEEQ réitère que les enseignantes et les enseignants ont droit (...) à la liberté d'enseignement, notamment à l'égard du contenu à enseigner et aux méthodes pédagogiques à privilégier » et demande que « la FNEEQ interpelle les directions et les administrations afin qu'elles s'engagent à respecter et à défendre la liberté d'expression de tous les membres de leur communauté ». Ainsi, nous pouvons également compter sur le soutien de notre fédération sur ces enjeux. Notons que la FNEEQ a tout récemment produit une déclaration sur la liberté académique (voir encadré).

De manière générale, votre exécutif est d'avis que la direction d'un établissement d'enseignement dispose de plusieurs voies autres qu'une approche répressive pour intervenir dans le cas d'un comportement problématique d'un.e enseignant.e en classe. C'est de cette manière que nous tâchons d'orienter notre action à chaque fois qu'un membre est convoqué par la Direction du Collège et c'est aussi de cette manière que nous agirions si une situation similaire se présentait en nos murs. Les profs ne devraient pas recevoir de telles réprimandes pour des choix pédagogiques et académiques exercés en toute bonne foi.

Suite à l'éruption de cette controverse, nous nous sommes rapidement mis en action. Nous avons notamment fait des remontées auprès de la Direction à ce sujet et les profs de la Table de concertation de la formation générale ont écrit à la Directrice générale, Nathalie Vallée. Le Directeur des ressources humaines nous a précisé qu'il n'était pas question pour la Direction de sanctionner l'utilisation de « mots sensibles » contenus dans les œuvres utilisées dans un contexte pédagogique. Plus récemment, le DRH nous a fait savoir que le Comité de veille interculturelle se pencherait sur la question. Il nous apparaît clair que la Direction poursuit sa réflexion et nous suivons la situation de près.

Nous croyons que le travail à venir du Comité de veille interculturelle est une avenue intéressante pour réfléchir sur ces questions en amont, avant que des problématiques concrètes surviennent au sein de notre institution. De fait, cette controverse soulève des questions importantes en plus des enjeux de liberté académique. Nous vivons actuellement une période dans laquelle le racisme présent au sein de nos institutions (souvent de manière insidieuse ou indirecte) est dénoncé avec de plus en plus d'insistance et de vigueur. Inévitablement, cela bouscule les personnes qui n'ont pas vécu directement les conséquences négatives de ce racisme, y compris dans la communauté enseignante. Le Collège accueille depuis longtemps une population étudiante aux origines variées, alors que des enseignant.e.s expérimentent de nouvelles approches dans leur cours tenant compte de cette diversité et visant à développer un regard différent de celui hérité du parcours de la majorité. Alors que la proportion d'étudiant.e.s racisé.e.s au Collège a augmenté encore davantage ces dernières années, il est tout à fait possible et même légitime qu'émanent des étudiant.e.s des interrogations, préoccupations, voire même des insatisfactions et critiques. Dans cette perspective, nous croyons que cette période charnière doit être approchée sur la base du dialogue et du respect mutuel. À ce titre, nous pensons qu'il serait intéressant de créer des espaces d'échange et de réflexion, tant entre profs (lors de journées pédagogiques, par exemple) qu'avec les étudiant.e.s (lors de causeries organisées par le Syndicat et l'association étudiante).

Si le traitement réservé à l'enseignante par la Direction de l'Université d'Ottawa doit être dénoncé, les questions qui ont été soulevées ne sont pas simples, et nous invitent à une réflexion plus large et posée. Malgré les tensions et difficultés que ces débats soulèvent, on peut à tout le moins y voir le signe qu'on échange aussi d'un enjeu fondamental, à savoir comment faire une place à toutes et à tous dans nos institutions. ■

SOCIÉTÉ

L'avenir est-il au télétravail?

Par JULIA POSCA (billet du 8 septembre 2020)

Article reproduit avec la permission de l'IRIS (le SPECA est membre!)

Le confinement décrété par le gouvernement québécois à compter du mois de mars dernier pour freiner l'épidémie de COVID-19 a forcé des milliers de gens à transformer leur maison en espace de travail.

Pour la version
avec les hyperliens:

[https://iris-recherche.qc.ca/
blogue/l-avenir-est-il-au-
teletravail](https://iris-recherche.qc.ca/blogue/l-avenir-est-il-au-teletravail)

ATTITUDE FACE AU TÉLÉTRAVAIL

Ce changement a été apprécié de plusieurs si l'on se fie à un récent sondage réalisé par la firme ADP Canada, spécialisée en ressources humaines, qui révèle qu'une proportion élevée de gens souhaiterait continuer à effectuer du travail à distance. On apprend ainsi que « 45 % des travailleurs interrogés au pays préféreraient travailler à distance au moins trois jours par semaine ». Cette proportion monte à 61 % chez les personnes âgées de 18 à 34 ans. L'intérêt pour le télétravail est encore plus marqué au Québec, où 59 % des gens ont indiqué préférer travailler de la maison au moins trois jours par semaine.

Ce récent coup de sonde laisse cependant entrevoir que le télétravail n'est pas à la portée de tous. Au Canada, 13 % des travailleurs et travailleuses âgés de 18 à 34 ans ont indiqué que leur emploi ne leur permettait pas de travailler à distance, contre 25 % parmi celles et ceux âgés de plus de 35 ans.

RÉALITÉ DU TRAVAIL À DISTANCE

Statistique Canada a aussi publié des données sur le télétravail en juin dernier. L'organisme fédéral indique que se sont près de 40 % des Canadiennes et des Canadiens qui occupent des emplois qui peuvent être effectués à distance – ce qui laisse une majorité de la population (environ 60 %) dans l'impossibilité de le faire (notez la différence avec les résultats du sondage d'ADP!). Or, cette proportion varie grandement selon la situation familiale.

Ainsi, on apprend que parmi les familles qui peuvent compter sur deux revenus, les deux conjoints peuvent exercer du télétravail dans 54 % de celles qui appartiennent au plus haut décile de revenu, mais dans seulement 8 % de celles appartenant au plus bas décile. Ce résultat laisse croire que les emplois qui sont les mieux rémunérés sont aussi ceux qui sont le plus susceptibles d'être réalisés en dehors du lieu de travail.

On apprend aussi que les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois qui peuvent être réalisés à partir de la maison. Ainsi, chez les personnes seules, 50 % des femmes peuvent travailler à distance, contre seulement 33,4 % des hommes. Cela s'explique probablement selon Statistique Canada par la ségrégation professionnelle qui marque plusieurs secteurs. Par exemple, des emplois à majorité masculine comme l'agriculture ou la construction ne peuvent être exercés à domicile.

FRACTURES SOCIALES EN VUE

À la lumière de ces quelques chiffres, il est déjà possible d'avancer que la montée du télétravail risque de générer plusieurs formes de fractures sociales.

D'abord, une fracture au sein de la main-d'œuvre en fonction du poste occupé et de l'industrie. On a vu dans les derniers mois que celles et ceux dont l'emploi ne pouvait se faire à distance s'exposaient davantage soit au virus (par exemple dans le réseau de la santé ou encore dans les magasins d'alimentation), soit au risque de perdre leur emploi (comme dans le secteur de la culture ou encore de l'hôtellerie).

Cette fracture en cache une autre, car comme on l'a vu, si les emplois les mieux rémunérés sont ceux qui ont plus de chance de pouvoir être réalisés à distance, c'est donc aussi que les personnes qui occupent des emplois plus précaires, dont les femmes, les personnes racisées ou les Autochtones, entre autres, continueront d'être exposés à plus de risques que les autres.

À ce propos, une fracture entre les hommes et les femmes est aussi susceptible d'apparaître. Si ces dernières se retrouvent à accroître la quantité de tâches domestiques qu'elles effectuent parce qu'elles sont plus nombreuses à travailler de la maison, ou bien leur charge de travail globale s'en trouvera accrue, ou alors elles choisiront de travailler moins dans un emploi rémunéré pour consacrer davantage de temps aux besoins de leur ménage.

UNE FORMULE QUI POURRAIT CACHER DE NOMBREUX DÉFAUTS

En clair, le télétravail peut être souhaitable pour certain.e.s; il reste qu'il n'est pas accessible à tous et toutes.

Pour celles et ceux qui peuvent en bénéficier, certains avantages sont indéniables. Pensons à la conciliation travail-famille ou encore, avantage qui profite à l'ensemble de la société, à la réduction de la pollution due à la circulation automobile.

Malgré cela, la formule devra sans doute être mieux balisée pour constituer une réelle amélioration du point de vue des conditions de travail.

Pensons aux coûts liés à l'aménagement de son lieu de travail (équipement bureautique et informatique adéquat, espace suffisant, etc.): les employeurs accepteront-ils de les défrayer?

Qu'en est-il de la surveillance des travailleurs et des travailleuses par leur employeur? Le fait que leur prestation de travail soit contrôlée alors qu'ils se trouvent à la maison pourrait-il nuire à la protection de leur vie privée?

Les temps libres risquent aussi d'être envahis davantage étant donné l'effacement de la frontière entre lieu de travail et lieu de résidence. Les normes du travail seront-elles ajustées pour mieux protéger le droit à la déconnexion?

Les employé.e.s isolé.e.s seront-ils plus à risque de subir des abus de la part de leur employeur? Et les entreprises auront-elles tendance à recourir davantage à la sous-traitance? À nouveau, l'encadrement de la relation de travail devra être revu afin de protéger adéquatement les droits des salarié.e.s et les obligations des employeurs.

En somme, on ne mesure pas encore pleinement les conséquences du télétravail. L'évolution de cette nouvelle habitude devra alors être suivie de près dans les années à venir afin que cet avantage ne devienne pas source de préjudices pour les travailleurs et les travailleuses. ■

ENVIRONNEMENT

Repenser les infrastructures dédiées à la mobilité active autour du Collège Ahuntsic

Par CYNTHIA FALAISE
Enseignante en science politique



Le vélo représente une solution de choix au problème de congestion routière et de réchauffement climatique. Or, pour inciter les gens qui se déplacent à troquer leur automobile pour leur bicyclette, des infrastructures sécuritaires, continues et rapides doivent être aménagées.

La rue Saint-Hubert, avec ses bandes cyclables, et l’avenue Émile-Journault, qui ne dispose d’aucun aménagement dédié aux cyclistes, méritent d’être repensées. Le Collège Ahuntsic, qui représente le plus grand générateur de déplacements au sein de l’arrondissement, présente un haut potentiel de transfert modal vers le vélo : plus de la moitié des étudiant.e.s et des employé.e.s du Collège résident à moins de 10 kilomètres de l’institution. La construction du Réseau express vélo (REV) sur Lajeunesse et Berri, ainsi que la métamorphose du parc Frédéric-Back, offrent une occasion parfaite pour proposer de nouveaux aménagements cyclables à nos élu.e.s qui soient connectées sécuritairement aux liens existants.

C’est précisément l’objectif du mémoire que j’ai rédigé. Ce document sera déposé à la prochaine assemblée générale du SPECA, le 10 décembre 2020, pour solliciter l’appui des membres. Pour en savoir plus, vous êtes invité.e.s à lire le [mémoire dans son intégralité](#). ■

