

éducation, pédagogie, société & vie syndicale au 21^e siècle

Panorama²¹

N° 5 · FÉVRIER 2017

bulletin de la communauté enseignante du cégep de Drummondville

AU SOMMAIRE CE MOIS-CI



La citation du coyote :

DES KILOMETRES
SEPARANT L'IDEAL
DE LA RAISON,
J'APPRIVOISERAI LA
PATIENCE SI C'EST
PAS TROP LONG.

Tire-le-coyote, « La fille de Kamouraska », *Panorama*, 2015

GRANDS ESPACES

Les dimensions de l'autonomie professionnelle.

Page 2

LONGUE VUE

La bibliothèque au coeur du design du cégep.

Page 3

BALISES

Ce qu'indique la convention collective nos responsabilités.

Page 4

HORIZON ♀

Espoirs pour les femmes en 2017

Page 5

VUE PANORAMIQUE

Ce que nous apprennent les sciences cognitives sur l'apprentissage.

Page 6

ESPACE 10101

Astuces pour des mots de passe efficaces.

Page 8

REPÈRES

CHANGER DE CULTURE

par Grégoire Bédard

Plusieurs études montrent que la production de pétrole est soumise à l'épuisement des réserves. La science a aussi montré que la hausse de la température de la planète est le résultat de l'action humaine, notamment de l'utilisation des énergies fossiles. Une chose est certaine : le pic pétrolier comme les changements climatiques nous contraignent à revoir notre façon de vivre.

Bien qu'elles en soient des causes, notre consommation matérielle et notre dépendance au pétrole ne sont pas les seuls objets de cette remise en question. Le changement en cours est si profond qu'il touche nos valeurs, nos besoins, nos relations, nos organisations. Cette transformation ne se passe pas uniquement à l'extérieur de nous, mais

aussi dans notre intériorité, et ce ne sont pas les autres qui doivent changer, décider ou nous dire comment être ou agir. C'est à nous tous d'y voir.

NE PAS AVOIR PEUR

Cette grande transformation a déjà commencé. Elle apparaît justement dans le « nous » que nous avons en commun. Elle se manifeste déjà là où la pensée est libre, ouverte, transparente et partagée, et elle a pour conséquence d'affecter profondément les structures hiérarchiques traditionnelles. Elle est visible chez ceux qui n'ont pas peur du changement, chez ceux pour qui elle ne provoque pas de colère en raison d'une perte. Certes, la montée des populismes et des extrémismes alimentés par la peur est forte, les défis sont immenses, mais sans la peur, les changements sont globalement positifs. Il est très important de ne pas avoir peur et de nourrir l'espoir. Seul l'espoir donne l'énergie de changer le monde. Ou d'y vivre, tout simplement. Pour quiconque a de l'espoir, tout est possible : nous ne vivons pas le déclin de l'humanité, mais sa renaissance.



LA TRANSITION

La transition en cours est visible au sein de notre milieu de travail, au sein de l'établissement scolaire où nous œuvrons, le cégep de Drummondville. C'est la raison pour laquelle nous, bureau syndical, avons choisi d'y prendre une part active. C'est la raison pour laquelle nous travaillons avec beaucoup d'énergie à animer notre communauté et à la lier aux autres afin que disparaissent les peurs et que se tissent des liens. Notre cégep est un écosystème fragile au sein duquel nous produisons en commun l'éducation. C'est le premier milieu dans lequel nous pouvons opérer en commun des changements locaux face à des enjeux globaux. C'est dans ce lieu que nos plus petites actions sont le plus susceptibles d'avoir de réels effets à long terme et de porter leurs fruits.

Les prochaines années seront radicalement différentes des années passées. On ne peut plus se préparer à l'avenir de la même façon. Nous travaillons depuis l'automne à l'élaboration d'un plan stratégique à mettre en oeuvre au sein de la communauté enseignante. Les objectifs généraux vous seront partagés ce printemps. C'est un plan audacieux, créatif, innovateur. Nous avons très hâte de vous partager nos rêves d'avenir. •

GRANDS ESPACES

LES DIMENSIONS DE L'AUTONOMIE ENSEIGNANTE

par Pierre Avignon *

Malgré des spécificités locales, les enseignantes et les enseignants sont soumis au même cadre d'exercice de la profession (loi, régime pédagogique, convention collective et politiques locales). Pourtant, elles ou ils n'ont pas le même sentiment d'autonomie dans l'exercice de leur travail. Il est possible d'analyser l'autonomie sous trois dimensions, comme l'a proposé Claude Lessard (2009).

DIMENSION CRITIQUE : L'AUTONOMIE CONTRE LE CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR

Aucun employé ni aucune employée n'est totalement autonome ou complètement contrôlé. D'une part, la signature d'un contrat de travail représente une concession d'une partie de sa liberté et, d'autre part, c'est bien « l'intelligence au travail » de chaque individu qui permet de réaliser les tâches exigées et de prendre des décisions (Perrenoud, 2010). [...]

L'autonomie dans le travail consiste donc à la fois à déterminer les moyens à prendre pour réaliser une tâche prescrite par l'employeur, mais également à participer au processus de décision quant aux finalités de cette tâche. C'est à l'intérieur de ces deux espaces d'autonomie qu'une lutte d'influence peut s'exercer entre employeurs et employées et employés, chaque groupe souhaitant déterminer le plus possible les objectifs du travail et les moyens pour y arriver. De nombreuses luttes du mouvement syndical ont visé à renforcer le pouvoir des travailleuses et des travailleurs contre l'arbitraire patronal dans ces deux sphères, cela afin d'augmenter leur influence sur la manière de réaliser une tâche ainsi que sur les décisions concernant l'organisation du travail dans son ensemble. [...]

Au collégial, cette autonomie « gagnée » se retrouve dans la convention collective, à la fois individuellement (congés, disponibilité, vacances, etc.) et collectivement à travers les prérogatives accordées à

l'assemblée syndicale (nomination aux comités, consultation par la direction, etc.). Elle relève d'une lutte de pouvoir entre la direction et le syndicat pour influencer les décisions prises au sein du collège et pour augmenter la latitude décisionnelle des enseignantes et des enseignants sur l'organisation de leur travail. [...] Elle peut cependant varier d'un cégep à l'autre selon le style de gestion de la direction.

DIMENSION PROFESSIONNELLE : L'AUTONOMIE COMME RECONNAISSANCE D'UNE EXPERTISE COMMUNE

Cette deuxième dimension de l'autonomie s'applique aux emplois qui ne sont pas liés uniquement à l'exécution d'une tâche, mais vise celles et ceux qui possèdent une forte influence collective sur leur travail et qui partagent une même formation et une importante expertise. Les médecins ou les avocats sont les exemples les plus souvent cités. On parlera alors de « professionnelles ou de professionnels », c'est-à-dire d'un ensemble d'individus exerçant un même métier et se soumettant à un même encadrement en termes de formation, de perfectionnement, etc. Au regard du Code des professions du Québec, certains pourraient être tentés de limiter l'application du titre de « professionnel » à celles et à ceux faisant partie d'un ordre professionnel. [...]

Plutôt que de permettre de s'opposer au contrôle patronal, cette forme d'autonomie est légitimée par le respect d'un cadre formel déterminé par les pairs, tant en ce qui a trait à la formation initiale qu'aux résultats attendus en passant par les manières de faire. L'importance des fonctions accordées aux assemblées départementales (embauches, pédagogie, évaluation, etc.) dans les cégeps illustre bien cette dimension et permet de démontrer le degré important de professionnalisation du travail enseignant au collégial. La latitude dans les moyens pédagogiques à mettre en œuvre pour la prestation d'un cours selon la discipline en est une autre illustration. Dans cette perspective, le renforcement de la « professionnalisation » du métier d'enseignant au collégial aura pour corollaire une augmentation de l'autonomie professionnelle.

DIMENSION ORGANISATIONNELLE : L'AUTONOMIE COMME MOYEN EFFICACE DE PRODUCTION

[La] troisième dimension de l'autonomie au travail [...] réfère à un constat très pragmatique selon lequel les procédures, les règles et les ressources existantes ne permettent souvent pas de réaliser le travail prescrit. Par exemple, dans le domaine de la construction, malgré des plans bien définis, les matériaux ou les outils ne seront parfois pas suffisants ou ne seront pas disponibles au moment voulu. C'est l'intelligence pratique du terrain qui permettra d'assurer le fonctionnement du chantier.

Les directions sont bien conscientes de l'intérêt de cette forme d'autonomie qui peut leur être utile à la fois pour réaliser le mandat de leur organisation, mais également pour se désresponsabiliser par rapport aux résultats obtenus. Les transformations récentes des modèles de gestion, tant au privé qu'au public, ont d'ailleurs été l'occasion pour les administrations de prescrire davantage de tâches et de décisions à prendre en équipe, ce qui a été qualifié d'autonomie prescrite. Le concept d'autonomie piégée a même été développé afin de décrire les situations où l'augmentation des marges de manœuvre accordées aux enseignantes et aux enseignants s'est traduite par une surcharge de travail, car cette nouvelle autonomie était accompagnée d'une augmentation des encadrements pressurisés et des obligations de résultat (Lessard, 2009).

[...] Dans les cégeps, cette troisième dimension de l'autonomie professionnelle, bien qu'elle puisse s'illustrer par la mise en place de l'approche programme (une forme d'autonomie collective prescrite), relève davantage de l'expérience quotidienne des professeures et des professeurs. Le représentant de la formation préuniversitaire à la Commission des études du cégep de Rimouski constatait d'ailleurs l'ambiguïté de la direction lorsqu'elle encourageait les enseignants à se distancier, dans certains cas, de l'application de politiques institutionnelles [...]. Vue sous cet angle, on pourra se demander si toute autonomie est bonne à prendre. Ces cas de figure rappellent également l'importance de participer à l'élaboration des règlements locaux. ■

Le sentiment d'autonomie varie dans l'exercice du travail.



Banksy

* Conseiller à la FEC-CSQ ; texte extrait du Document thématique du congrès de juin 2016

LONGUE VUE

BIBLIOTHÈQUE : AU CŒUR DU CÉGEP?

par Grégoire Bédard

Chaque année, des murs changent de place à l'intérieur du cégep, comme si quelque chose qui remontait à sa conception dans les années 80 n'était toujours pas au point. Alors que des subventions sont annoncées pour y amorcer des rénovations majeures, une réflexion s'impose.

Le bâtiment actuel date de 1982. Il a connu deux phases d'agrandissement majeures, en 1986 et 1994, lui permettant d'accueillir en son sein 1800 élèves (on en compte 2200 aujourd'hui). La construction d'un second gymnase, achevée pour les Jeux du Québec en 2015, est venue ajouter une autre aile supplémentaire à la bâtisse. Ces agrandissements et ces ajouts répondent à des besoins pratiques indépassables. Le bâtiment est sans doute à l'image de la société industrielle qui l'a produit : utilitaire et fonctionnel. Chaque aire a sa fonction spécifique. Mais le tout

n'est pas que la somme des parties. L'être humain a besoin d'espace, de chaleur et de lumière. C'est le rôle du design de voir à ces besoins.

Comment pourrait-on rendre le bâtiment plus organique et plus chaleureux? L'institution nécessite un lieu physique central à partir duquel la vie rayonne, un cœur où se rencontrent les différentes communautés qui la fréquentent. Les différentes aires qui composent le cégep — l'atrium, la salle Georges-Dor, la cafétéria, les multiples classes, les gymnases — ne semblent liées à aucun « cœur » architectural.

Les choses pourraient cependant drôlement changer. Le 17 décembre dernier, les gouvernements fédéral et provincial ont annoncé qu'ils allaient consacrer conjointement 730 millions de dollars à 101 projets de rénovation, d'agrandissement et de construction dans des cégeps et des universités du Québec.

La direction du cégep de Drummondville a confirmé que les « deux projets présentés dans le cadre du Fonds d'investissement stratégique (FIS) pour les établissements postsecondaires », totalisant plus de 2M \$, « ont été retenus par le gouvernement fédéral [permettant ainsi] la modernisation de la salle Georges-Dor et du Centre d'apprentissage intégré (CAI). »

La direction du cégep rappelait également qu'avant d'entreprendre les

travaux, elle allait procéder « à une consultation de divers intervenants à l'interne afin de bien identifier les besoins [et qu'une] campagne d'information auprès des membres de la communauté collégiale [serait] également mise de l'avant. »

Rappelons qu'un groupe de réflexion sur le réaménagement du CAI a déjà été créé il y a quelques années. Le SEECD suit le projet avec grand intérêt. Il est important de bien concevoir les choses et d'avoir une perspective à long terme qui traduit notre vision de l'éducation. Le design reflète et façonne à la fois notre manière de vivre dans un lieu. ■



Banksy

Panorama21

Coordination :

Rédaction :

Grégoire Bédard

Grégoire Bédard, Louis Marchand,

Joëlle Mathieu, Micheline Rioux,

Jordan Raymond-Robidoux, Nancy

Quessy

Révision :

Nancy Quessy

Prochaine tombée :

15 février 2017

Écrivez-nous à :

info@seecd.org

PASSAGES

FAIRE COMMUN

Extraits de « La renaissance des communs » de David Bollier *

Il est d'ores et déjà utile de comprendre que les communs ne sont pas des choses ou des ressources. Il s'agit là d'une erreur fréquente, tant chez les économistes, qui tendent à tout réifier, que chez les acteurs des communs eux-mêmes, lorsqu'ils revendiquent qu'une ressource donnée devrait être gouvernée comme un commun (ce sont ce que j'appelle des « communs en puissance »). Certes, les communs impliquent des ressources physiques ou intangibles de toutes sortes. Mais ils consistent, plus exactement, en la combinaison d'une

communauté déterminée et d'un ensemble de pratiques, valeurs et normes sociales mises en œuvre pour gérer une ressource. Autrement dit, un commun, c'est : une ressource + une communauté + un ensemble de règles sociales. Ces trois éléments doivent être conçus comme formant un ensemble intégré et cohérent. [...]

La condition critique pour créer un commun, quel qu'il soit, est la décision d'une communauté de s'engager dans des pratiques sociales visant à gérer une ressource pour le bénéfice de tous. C'est ce que l'on appelle parfois en anglais *commoning*, « faire commun ». Le grand historien des communs Peter Linebaugh a très justement remarqué qu'« il n'y a pas de commun sans faire commun ». Il est important de garder ce principe à l'esprit, car cela montre que les communs ne sont pas seulement une question de ressources ou de « biens communs » : ce qui est essentiel, ce sont

les pratiques et les valeurs sociales que nous développons pour gérer nos ressources partagées.

Penser en termes de « faire commun » nous procure une sorte de gyroscope moral, social et politique. Lorsque des gens se rassemblent, partagent les mêmes expériences, les mêmes pratiques et accumulent un corps de savoirs et de traditions, il en résulte un ensemble de circuits sociaux féconds. Il se crée des agencements sociaux stables qui catalysent les énergies pour œuvrer ensemble de manière productive et procurer des bénéfices durables à la communauté. En ce sens, un commun ressemble à un champ magnétique d'énergie sociale et morale. Ce champ peut être invisible à l'œil non averti, mais il n'en constitue pas moins un système fiable pour organiser et conserver des flux d'énergie sociale. ■

Éditions Charles Léopold Mayer, 2014
licence Creative Commons

BALISES

NOS DEVOIRS

Convention collective FEC-CSQ 2015-2020

Il peut être utile de se rappeler ce qui est attendu des enseignants selon la convention collective. Voici donc un bref rappel de la tâche d'enseignement et des responsabilités départementales.

TÂCHE D'ENSEIGNEMENT (ARTICLE 8-3.00)

a) Volet 1

La tâche d'enseignement comprend notamment les activités : la préparation du plan d'études; la préparation de cours, de laboratoires ou de stages; la prestation de cours, de laboratoires ou de stages; l'adaptation; l'encadrement de ses étudiantes et étudiants; la préparation, la surveillance et la correction des examens; la révision de corrections demandées par les étudiantes et étudiants; la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège; la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département; les activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants, reconnues dans la charge individuelle par la CIL, qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

b) Volet 2

La tâche d'enseignement comprend aussi pour certaines enseignantes et certains enseignants les activités : la coordination départementale; la coordination des comités de programme; la participation aux rencontres d'un comité de programme pour lequel elle ou il a été désigné par son département ; et également, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent : la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes; des activités de perfectionnement; le recyclage; les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline; des fonctions de recherche et d'innovation pédagogique; des activités dans les centres de transfert technologique; la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier; les autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants qui sont compatibles avec les disciplines inscrites

au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

ASSEMBLÉES DÉPARTEMENTALES (ARTICLE 4-1.07)

Les fonctions de l'assemblée départementale sont les suivantes :

Celles exercées en complémentarité avec les travaux des comités de programme auxquels sa discipline participe :

1.1 donner des avis aux comités de programme auxquels sa discipline participe ou contribue;

1.2 désigner les enseignantes et enseignants appelés à siéger aux comités de programme auxquels sa discipline participe ou contribue.

Celles découlant de la gestion pédagogique liée à l'enseignement de sa discipline :

2.1 définir et mettre à jour les règles de régie interne du département;

2.2 former des comités, s'il y a lieu;

2.3 répartir et pondérer les activités pédagogiques incluant les charges d'enseignement, en fonction des ressources allouées, et des activités relatives à la reconnaissance du temps de travail;

2.4 désigner les enseignantes et enseignants appelés à siéger aux comités de sélection conformément à l'article 4-4.00;

2.5 désigner les enseignantes et enseignants appelés à participer à des comités du Ministère et en informer le Collège;

2.6 recommander au Collège des choix de cours complémentaires;

2.7 recommander au Collège, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des étudiantes et des étudiants dans le cadre des conditions générales établies par le *Règlement sur le régime des études collégiales* (RREC);

2.8 donner son avis sur les projets de recyclage dans le cas des recyclages vers un poste réservé;

2.9 faire des recommandations au comité de perfectionnement quant aux demandes déposées par le personnel enseignant;

2.10 analyser les besoins en ressources humaines, matérielles et technologiques et faire des recommandations quant à l'engagement du personnel de soutien de laboratoire (technicienne ou technicien, appariteuse ou appariteur, magasinière ou magasinier) ou à l'achat de matériel;

2.11 participer à l'élaboration des

prévisions budgétaires du département;

2.12 recommander une politique visant à faire profiter la région des ressources départementales;

2.13 élaborer un plan annuel de travail, voir à sa réalisation et faire un rapport annuel;

2.14 définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont le département est responsable;

2.15 adopter les plans de cours préparés par les membres du département;

2.16 soumettre au Collège des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement pour sa discipline;

2.17 sélectionner des milieux de stages et assumer, en concertation, l'organisation pratique des stages;

2.18 rechercher et mettre en place, dans le cadre de la reconnaissance du temps de travail, des stratégies d'encadrement afin d'améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants en tenant compte du plan institutionnel de réussite;

2.19 assurer l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants. ■

SATELLITES

COORDONNER UN DÉPARTEMENT

La coordination départementale sollicite différentes habiletés de gestion et des aptitudes relationnelles particulières.

Dans le but d'outiller les coordonnateurs et les coordonnatrices quant aux approches et stratégies à privilégier pour faire face à des situations problématiques liées à leur fonction, le Cégep recevra un formateur de la firme CFC (Conseil, Formation, Coaching) le **jeudi 9 février prochain de 13 h à 16 h**. L'atelier prendra la forme d'une présentation de situations problématiques tirées de notre milieu et sera ponctué de capsules d'experts. En guise d'aide-mémoire, un document sur les approches idéales à adopter dans différentes situations délicates ou conflictuelles sera remis aux participantes et aux participants. ■

HORIZON ♀

PARCE QU'ON
EST EN 2017

par Joëlle Mathieu

Plusieurs personnes réalisent que la mondialisation n'a pas rempli ses promesses et que l'économie mondiale crée plus de pauvreté que de richesse. Le fameux « rêve américain » est de plus en plus inaccessible. Les immigrants, les baby-boomers, les femmes servent souvent de boucs émissaires... On appelle ce phénomène « Le processus de déplacement ». Il consiste à chercher un autre responsable que soi-même pour ses propres malheurs. Le monde est en crise...

L'année 2016 fut qualifiée par plusieurs de « montagnes russes » pour la cause des femmes. La nouvelle année commence avec son lot d'inquiétudes et d'espoirs. Simone de Beauvoir disait ceci : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

En 2017, la conscientisation doit se poursuivre auprès des jeunes filles qui croient que le féminisme est de l'histoire ancienne et que l'équité est une réalité. La dernière génération est venue au monde dans une société dite « égalitaire et équitable ». Les jeunes filles ont profité des acquis des luttes féministes du passé et plusieurs se considèrent égales aux garçons. C'est une bonne chose, puisque cela signifie qu'elles ont intégré le principe. Par contre, cela peut aussi être insidieux si elles ne se tiennent pas sur leurs gardes et si elles considèrent comme acquis leurs droits.

Souhaitons que les femmes se rassemblent, qu'elles soient solidaires des autres femmes. Elles sont souvent en compétition entre elles et elles s'isolent, ce qui n'aide pas leur cause. Pascale Navarro mentionnait, lors d'une conférence en 2016, qu'une partie de la socialisation des petites filles, qu'on pourrait illustrer par la phrase « Je suis plus belle que toi! », fait en sorte que, plus tard, les femmes se critiquent entre elles, que ce soit par rapport à l'apparence, au rôle de mère ou aux promotions au travail. Le système

patriarcal, qui est à la base de cette socialisation, désolidarise les femmes et, ainsi, elles ne se regroupent pas, donc elles ne font pas peur... Les femmes de tous les horizons doivent absolument s'allier!

Souhaitons que les femmes continuent à dénoncer les agressions sexuelles et qu'une réflexion soit amorcée sur l'efficacité du système de justice dans le traitement de ces cas. Actuellement, certains juges font surtout en sorte de culpabiliser les femmes qui ont le courage de se rendre au tribunal, ce qui ne les incite pas à dénoncer leur agresseur. Une femme sur trois subira une agression sexuelle au cours de sa vie, et les jeunes femmes sont plus à risque (RQCALACS, 2016). Des événements liés à des violences à caractère sexuel sont survenus dans des établissements d'enseignement supérieur depuis la rentrée scolaire 2016-2017. La ministre responsable de l'Enseignement supérieur, Mme Hélène David, est actuellement en consultation auprès des cégeps et des associations étudiantes. Elle a annoncé son intention d'appuyer les établissements afin que le Québec devienne un chef de file en matière de prévention et de sensibilisation, de sécurité des personnes et de gestion des plaintes liées à des violences à caractère sexuel (Gouvernement du Québec, 2017). Ces journées de réflexion mèneront probablement à une révision de notre politique en matière de harcèlement et de violence au cégep de Drummondville, dont la dernière modification date de 2006. En tant que représentante du CCF, j'ai l'intention de travailler sur ce dossier cette année.

Souhaitons également que les hommes se rallient. Dans la quête de l'égalité de droits et de l'équité, les femmes ont besoin des hommes. Cette quête ne peut se faire que plus rapidement avec leur appui. Pour faire bouger les choses, certains mouvements sociaux utilisent des méthodes ou des formules radicales et parfois généralisatrices. Il est important de se rappeler que le féminisme lutte contre

un système et non contre des individus de sexe masculin en particulier. Certains hommes prennent les revendications des femmes comme des attaques personnelles. La majorité des féministes sont conscientes que plusieurs hommes sont égalitaires, progressistes ou proféministes. Le défi reste à expliquer aux autres de quelles façons l'équité rend aussi les hommes gagnants dans cette démarche. Pour ce faire, les femmes doivent inclure les hommes dans les discussions, et non les exclure.

Finalement, le respect de l'autre doit s'incarner dans des actions quotidiennes. S'abstenir de commentaires sexistes, s'assurer du consentement de son partenaire tout au long d'une relation sexuelle ou reconnaître que prendre soin

des autres (conjointes, enfants, personnes âgées, malades) n'est pas réservé qu'aux personnes de sexe féminin. La lutte pour l'égalité entre les sexes passe par l'éducation des enfants

afin d'empêcher que les conditionnements culturels sexistes perdurent et que les filles subissent une discrimination systémique (CCF, 2016). En tant qu'enseignants, nous pouvons avoir une certaine influence à cet effet. Au Comité de la condition féminine (CCF), plusieurs activités et projets sont prévus cet hiver. Deux réseaux (CSQ) de la condition des femmes se tiendront à Drummondville (l'un en février, l'autre en avril). Localement, dans le cadre de la Journée internationale des femmes, vous serez conviés à une activité portant sur les rapports sociaux de sexe.

Celle-ci aura lieu le mardi 28 février à 12 h. J'ai aussi le projet d'élargir le comité. Si la condition féminine vous intéresse et que vous aimeriez participer, une ou deux fois par session, à des dîners pour discuter de sujets d'actualité concernant les femmes ou tout simplement pour prendre connaissance des informations transmises lors des réseaux auxquels j'assiste, je vous invite à communiquer avec moi. Nous verrons ce qu'il est possible de faire localement pour améliorer la qualité de vie des femmes au cégep.

Ayons l'espoir que notre société devienne un modèle en matière d'égalité et d'équité. Travaillons ensemble en 2017 pour tendre vers cet objectif. ■



N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant.

Simone de Beauvoir

VUE PANORAMIQUE : LES SCIENCES COGNITIVES EN CLASSE (1/4)

COMMENT LES HUMAINS APPRENNENT- ILS ?

par Jordan Raymond-Robidoux

Les sciences cognitives cherchent essentiellement à répondre à une question : comment les humains apprennent-ils? Daniel T. Willingham, un chercheur spécialisé en psychologie cognitive, a synthétisé l'état des connaissances de son domaine en neuf principes applicables en classe, qu'il présente dans son livre intitulé *Pourquoi les enfants n'aiment pas l'école!*

NEUF? POURQUOI PAS DIX?

L'objectif de Willingham est, pour le dire un peu crûment, de ne pas faire perdre leur temps aux enseignants. Il a sélectionné ses principes sur la base de quatre critères : qu'ils soient directement applicables en classe, que leur utilisation ait un impact important sur l'apprentissage des élèves, qu'ils soient justifiés par un grand nombre d'études de qualité et qu'ils puissent suggérer concrètement aux enseignants des améliorations à apporter à leur pratique. Il ne trouve que neuf principes qui respectent ces critères.

PRINCIPE 1 : PENSER EST DIFFICILE...

... et on essaie par tous les moyens d'éviter de le faire. La bonne nouvelle, c'est qu'on aime le faire *lorsque le degré de difficulté est le bon* : juste assez exigeant pour que l'accomplissement soit significatif, mais pas au point qu'on ait l'impression d'être incapable de l'accomplir.

Il faut donc présenter des problèmes à résoudre durant les séances de cours, des exercices de réflexion relativement simples (sans être futiles) nécessitant l'information apprise dans le cours. Une bonne manière d'y parvenir est de considérer les informations que l'on veut que les étudiants connaissent à la fin d'une séance de cours; ensuite, de formuler les questions qui permettent d'arriver à cette réponse; finalement, de structurer des problèmes autour de ces questions.

Juste assez difficile

Un problème sera trop difficile s'il exige de mettre en relation plusieurs concepts disparates ou plusieurs étapes successives, de faire plus de deux ou trois liens logiques, ou encore d'appliquer de la nouvelle matière à de nouvelles situations.

Pour faciliter la résolution d'un problème, il faut permettre aux élèves de travailler tout en devant garder en tête un minimum de nouvelles informations, par exemple en leur permettant d'utiliser des aide-mémoires externes ou en écrivant les définitions importantes au tableau.

*La connaissance
factuelle est donc
un cercle vertueux :
plus on en sait, plus
on peut en acquérir.*

Des problèmes au bon moment

Il y a quelque chose d'extrêmement gratifiant, en tant qu'enseignant, à stimuler l'étonnement chez ses élèves en présentant une situation surprenante. Ces « surprises » sont parfaitement valables, mais pour en tirer le maximum, il vaut mieux les présenter après avoir transmis les informations nécessaires pour les comprendre. Ainsi, l'étonnement n'est pas momentané, comme celui que l'on éprouve après un tour de magie, mais peut immédiatement susciter la réflexion (comment expliquer ou comprendre ce qui vient de m'étonner?), et donc l'apprentissage.

Les intérêts de mes élèves

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, chercher à lier la matière aux champs d'intérêt des élèves n'est pas particulièrement utile pour les y intéresser. Varier les exemples, les explications et les exercices est important, mais tant qu'ils sont compréhensibles. Avoir un intérêt pour leur contexte n'aide pas particulièrement l'apprentissage, mais ne lui nuit pas non plus.

PRINCIPE 2 : LE SAVOIR AVANT LA COMPÉTENCE

C'est un truisme que de dire qu'on veut que les élèves deviennent créatifs, critiques et capables de résoudre des problèmes, mais on ne veut pas qu'ils soient simplement en mesure de répéter leurs notes sans les comprendre. Cependant, l'acquisition de connaissances factuelles, le « par cœur », s'avère un préalable essentiel au développement des compétences que l'on vise. Autrement dit, on ne développe pas une compétence de manière abstraite pour ensuite l'appliquer à différents sujets; on la développe plutôt en apprenant et en



Banksy, Bristol, 2016

s'exerçant sur des sujets précis. Cela s'explique par un fait étonnant : lorsque l'on exerce une compétence, on utilise surtout la *mémoire*, pas la raison. Ainsi, plus on a mémorisé de faits, plus la compétence sera grande.

À titre d'exemple, considérons une joueuse d'échecs experte. Ce qui la rend excellente, ce n'est pas sa capacité à planifier le meilleur mouvement, mais le fait qu'elle a mémorisé un grand nombre de jeux. Ainsi, lorsqu'elle se trouve devant une disposition particulière de l'échiquier, elle n'a pas besoin de réfléchir pour évaluer chacun des mouvements possibles; sa mémoire lui permet de savoir que, dans cette situation, il existe deux ou trois mouvements valables. Elle peut alors se concentrer sur ces derniers pour choisir le meilleur.

Il est donc impératif de mémoriser de l'information liée à la matière que l'on enseigne. En cette ère de téléphones intelligents

connectés à Internet, on pourrait croire que cela devient caduc, ou à tout le moins secondaire, mais Willingham est catégorique : l'exercice d'une compétence nécessite de l'information *connue*, pas seulement accessible.

De plus, l'information ainsi assimilée facilite la mémorisation de nouvelles informations, en plus de rendre possible l'apprentissage d'informations plus complexes. La connaissance factuelle est donc un cercle vertueux : plus on en sait, plus on peut en acquérir.

Exiger le « par cœur »

La leçon à tirer est claire : il faut exiger des élèves qu'ils mémorisent l'information essentielle pour les cours. Leur demander d'exercer une compétence alors qu'ils n'ont pas encore minimalement mémorisé l'information nécessaire pour le faire est inutile. En outre, ils risquent de percevoir la tâche comme étant trop difficile.

En vertu du premier principe, on doit prévoir des problèmes à résoudre durant les séances de classe; en vertu du deuxième, il faut se demander « quelles informations doivent être connues pour résoudre ce[s] problème[s] » et s'assurer de les faire mémoriser. Willingham nous met cependant en garde : bien qu'on puisse y parvenir en faisant apprendre par cœur une liste de concepts disparates, un tel exercice est ennuyeux et décourageant. Il suggère de

meilleures manières de le faire par son troisième principe.

PRINCIPE 3 : ON MÉMORISE CE SUR QUOI L'ON A RÉFLÉCHI

Plusieurs facteurs influencent ce qu'on mémorisera, comme l'impact émotionnel de l'information et la répétition, mais celui qui est le plus important est le temps passé à réfléchir. Pour que les élèves mémorisent de l'information, il faut donc les faire travailler intellectuellement sur les notions à mémoriser. Puisque dans la grande majorité des cas, on veut que l'élève comprenne le sens des choses qu'on lui enseigne, c'est sur cela qu'il faut l'amener à réfléchir.

Pour aider à donner du sens à la matière, on peut la présenter un peu comme un film hollywoodien : il y a d'abord une première difficulté, qu'on doit résoudre; puis une seconde, qui semble logiquement en découler, et ainsi de suite jusqu'à la victoire finale.

Dans ce scénario, la matière à mémoriser est la solution aux problèmes rencontrés. Comme au cinéma, il faut d'abord réaliser la présence du problème pour s'intéresser à sa solution. En enseignant, il faut donc passer beaucoup de temps à montrer aux élèves des problèmes, peut-être 15 % ou 20 % d'une séance de cours, et ce, bien que ce ne soit pas ce qu'on cherche à leur enseigner.

Bien sûr, certaines choses devant être mémorisées ne sont pas vraiment significatives (du moins, pas au moment où elles doivent être apprises). Dans ces cas, il ne faut pas boudier l'utilisation des trucs mnémotechniques, comme les comptines ou les acronymes.

Finalement, il faut être prudent : ce qui sera mémorisé n'est pas ce à quoi l'on espère que les élèves penseront, mais ce sur quoi ils passeront le plus de temps. Ainsi, s'ils doivent longuement chercher des images sur Internet, c'est ce qu'ils apprendront, et la pédagogie de la découverte inculquera des faussetés si les erreurs ne peuvent pas rapidement être reconnues.

Cela étant dit, comment peut-on amener les élèves à comprendre les idées abstraites? Et devrait-on imposer de la pratique répétitive? Dans le prochain article (numéro de mars), les principes quatre et cinq répondront à ces questions. ■

Ce qui sera mémorisé n'est pas ce sur quoi on espère que les élèves penseront, mais ce sur quoi ils passeront le plus de temps.

PROJET

MANGER BIO

par Grégoire Bédard

La culture biologique se distingue de la culture industrielle par ses techniques de production.

Elle n'utilise ni pesticides, ni fertilisants, ni semences génétiquement modifiées (OGM). La fraîcheur des produits permet également une plus grande valeur nutritive. De plus, comme la production provient de la région, elle réduit de façon considérable les impacts négatifs du transport. Bien que la diversité soit évidemment plus grande à l'été, la production est rendue possible toute l'année puisqu'elle est réalisée en serres et en tunnels.

UNE COLLABORATION

Le SEECD pourrait développer une collaboration avec une coopérative de solidarité locale qui produit des légumes biologiques toute l'année. Membre d'Équiterre, ses aliments sont certifiés biologiques par l'organisme Québec vrai. Notre collaboration ferait en sorte que le cégep serve de point de chute pour tous les employés abonnés. Tous auraient la possibilité d'être membres de la coop et de recevoir, au cégep, un panier de légumes biologiques. Le panier serait livré dès le lendemain de leur cueillette.

COMMENT ÇA FONCTIONNE?

Plusieurs forfaits sont possibles, selon les besoins des membres, allant du petit au grand panier, avec une variation de prix conséquente et une fréquence également variable. Chaque semaine, à heure fixe, un livreur déposerait les paniers identifiés au nom de chaque membre dans un espace prévu à cet effet au cégep. Les produits seraient propres et contenus dans des sacs réutilisables. Le contenu de base se composerait de tomates, de laitue, de fines herbes et de légumes racines. Divers autres légumes s'ajouteraient chaque semaine, selon les cycles.

Nous aimerions savoir si ce projet vous intéresse avant de poursuivre notre démarche. Un minimum de membres est souhaitable afin de faire du cégep un point de dépôt pour notre communauté. Veuillez nous contacter à info@seecd.org. ■



Banksy

ESPACE 10101

MOTS DE PASSE

par Louis Marchand

Notre travail d'enseignant nous amène souvent à traiter des données personnelles, voire confidentielles (informations personnelles d'étudiants, notes d'évaluation, corrigé d'examen, etc.). En tant que professionnel de l'enseignement, il est important de prendre les précautions nécessaires afin d'assurer la sécurité de ces informations.

La première — et la plus importante — porte d'entrée permettant le vol d'information est une mauvaise utilisation des mots de passe. Les avancées technologiques du cégep, comme le portail Web ou le programme « Un prof, un outil », ont comme résultat une plus grande accessibilité des données (plus ou moins sensibles) à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement. Cette accessibilité s'applique autant aux employés de l'établissement, pour qui ces mesures sont mises en place, qu'aux éventuels voleurs d'information. Il est donc très important de prendre les mesures appropriées afin de sécuriser cet accès. Voici donc quelques conseils qui vous permettront de créer des mots de passe robustes et fiables.

En premier lieu, un bon mot de passe doit contenir un minimum de 7 caractères, incluant (en alternance) des lettres majuscules, des lettres minuscules, des chiffres et des caractères spéciaux. Idéalement, ces caractères ne doivent pas représenter d'éléments logiques comme des mots (même avec transformation de caractères), une série logique de chiffres ou de lettres, des informations personnelles (date de naissance, nom du chien, etc.) ou même un amalgame de tous ces éléments. Pour vous assurer de ne pas utiliser un mot de passe logique (parfois, on le fait sans même le savoir), vous pouvez utiliser des générateurs de mots de passe en ligne (par exemple : <https://www.generateurdemotdepasse.com/>). On suggère qu'un mot de passe soit changé au moins une fois par année. De plus, il est important d'utiliser un mot de passe différent pour chacun des services (ordinateurs, sites Web, etc.) que vous utilisez.

Avoir à retenir un mot de passe différent pour chacun des services utilisés peut être très difficile, particulièrement pour les systèmes qui sont plus rarement utilisés. Pour vous aider à retenir tous ces différents mots de passe, on peut utiliser un mot de passe commun comportant certains éléments qui changent en fonction du service utilisé. Par exemple, supposons que le mot de passe commun soit « f5V?7_pLq3+e_R ». Les deux caractères « _ » changeront en fonction des deux premiers caractères du service auquel on est connecté. Donc, pour un compte Windows, le mot de passe serait « f5V?7WpLq3+eiR ». Pour un courriel Gmail, le mot de passe serait plutôt « f5V?7GpLq3+emR ». De cette manière, il y a un seul mot de passe à retenir pour tous les services, sans pour autant permettre à un utilisateur mal intentionné d'accéder aux autres services.

Rappelons qu'il ne sert à rien d'attribuer un mot de passe sécuritaire à un service si ce mot de passe est inscrit sur un bout de papier ou sur un fichier de votre ordinateur.

Un mot de passe peut sembler difficile à mémoriser, mais son apprentissage est favorisé par un usage fréquent. Donc, afin de vous habituer à votre nouveau mot de passe, il est préférable de désactiver les fonctions de sauvegarde automatique des mots de passe (par exemple, dans les navigateurs Web), à tout le moins pour le premier mois d'usage. Pour se rappeler plusieurs mots de passe différents, il existe également des logiciels de stockage (comme *KeePass*) pouvant vous simplifier la tâche. ■

BALISES

COTISER À VOTRE RREGOP

par Louis Marchand

S'il y a, au cours de votre carrière, des périodes durant lesquelles vous n'avez pas cotisé à votre régime de retraite (RREGOP) et que vous pourriez éventuellement racheter, sachez que les tarifs applicables à ce type de rachat augmenteront dès le 1er avril 2017. Il est donc à votre avantage d'effectuer les démarches le plus rapidement possible afin de ne pas être pénalisé. Ces tarifs ne s'appliquent que si le rachat s'effectue 6 mois après la fin du congé. Pour les rachats s'effectuant à l'intérieur des 6 mois suivant la fin du congé, aucuns frais ne s'appliquent. ■

FEUILLE DE ROUTE

LE CALENDRIER DU MOIS

par Micheline Rioux

En ce début d'année, permettez-nous de vous souhaiter une très belle année 2017 en santé, avec beaucoup d'amour et de petits bonheurs quotidiens en compagnie de vos proches.

Votre équipe syndicale est déjà au travail depuis quelques semaines. Au cours du mois de janvier, elle s'est impliquée, entre autres, dans les activités suivantes : visite des départements de littérature et de musique, participation au CIFAC (Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective) et formation sur le RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics).

En février, plusieurs activités sont prévues :

2 février : Rencontre collège-syndicat (RCS) pour traiter des dossiers locaux;

3 février : Rencontre du Comité de la condition des femmes (CCF-FEC)

7 février : Première assemblée générale de l'hiver, où nous vous attendons en grand nombre

10 février : À la demande de plusieurs syndicats, un comité de vigilance se tiendra à Québec pour traiter du dossier de la formation à distance

16-17 février : Réseau de la condition des femmes (CSQ) à Montréal

23-24 février : Conseil général de la FEC à Québec

Bonne session! ■

HORAIRE DE L'ÉQUIPE SEECD

Les membres du bureau syndical assurent à tour de rôle une présence régulière au local 2330. Le bureau est habituellement ouvert de 9 h à 12 h et de 13 h à 16 h (et ouvert le midi du lundi au mercredi) :

LUNDI : Grégoire (AM); réunion d'équipe (PM)
MARDI : Micheline (AM); Alexandre (PM)
MERCREDI : Louis (AM); Nancy (PM)

Autres disponibilités sur rendez-vous.