

éducation, pédagogie, société & vie syndicale au 21<sup>e</sup> siècle

# Panorama<sup>21</sup>

N° 8 · MAI 2017

bulletin de la communauté enseignante du cégep de Drummondville

## AU SOMMAIRE CE MOIS-CI



La citation du coyote :

LE COURANT  
PASSE, RESTE A  
CHOISIR LE CHEMIN.  
ON BRANCHERA  
NOS RADARS  
DANS LE 220.

Tire-le-coyote, « Moissonneuse-batteuse », *Panorama*, 2015

### GRANDS ESPACES

Autonomie professionnelle et reconnaissance du travail enseignant.

Page 2

### AVANCÉES

Comptes rendus de divers comités auxquels participent des enseignants.

Pages 4 à 7

### VUE PANORAMIQUE

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

Page 4

### AVANCÉES

Un bilan du projet *Panorama21* et un élan pour l'automne.

Page 6

### HORIZON ♀

Coup d'oeil sur le comité de la condition féminine.

Page 7

### ESPACE 10101

Les logiciels libres : des licences qui favorisent la collaboration.

Page 8

## REPÈRES

# LA CRÉATIVITÉ

par Grégoire Bédard

**Un autre trimestre se termine. Le temps est venu de faire un bilan de nos activités pour voir où nous en sommes et où nous nous en allons.**

### L'ENGAGEMENT

Ce dernier numéro de *Panorama21* présente, en majeure partie, les comptes rendus du travail fait par plusieurs comités où se sont impliqués des enseignantes et des enseignants durant l'année scolaire qui achève. On compte environ 25 groupes de tout ordre, allant de la communauté de pratique au comité paritaire, en passant par les comités syndicaux, les groupes d'action bénévole ou le conseil d'administration.

Ces comptes rendus, comme tous les textes courts, ne sont pas exhaustifs et ne couvrent pas tout ce qui a été réfléchi, débattu, organisé et mis sur pied. Mais ils

offrent une vue d'ensemble qui permet de constater l'implication des enseignantes et des enseignants au sein de leur communauté.

Ces rencontres participent à tisser des liens entre les membres des différentes communautés. Elles favorisent l'engagement des enseignants et des enseignantes et dynamisent les relations au sein de l'écosystème éducatif. De plus, l'élaboration de plans d'action concertés recadre les lieux de décision à l'horizontale. Cette dynamique de l'engagement participe à l'autonomisation des communautés, elle favorise leur empowerment.

### LES RELATIONS

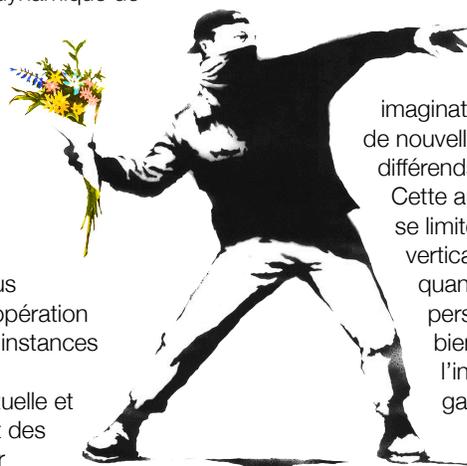
Dans un processus constructif où la coopération entre les différentes instances est bien ancrée, la compréhension mutuelle et la collaboration sont des éléments de premier

plan. Aujourd'hui, cependant, de manière générale, les choses ne sont pas encore rendues là. Il existe toujours des attentes silencieuses de part et d'autre, de la méfiance, des frictions et des situations qui révèlent parfois un choc des cultures. Le réflexe est de voir la confrontation comme une voie possible pour régler les conflits, alors que nous aurions avantage à ce que l'affrontement cède le pas à la coopération pour le bien commun.

### L'IMAGINATION

Nous sommes dans une période de transition où il faut être imaginatif et créatif pour inventer de nouvelles façons d'aborder les différends qui nous opposent. Cette approche, quand elle ne se limite pas à une vision verticale de la hiérarchie et quand elle s'inscrit dans une perspective de co-création bienveillante au sein de l'institution, peut être un gage d'avenir.

Reste à l'inventer et à l'entretenir. ■

Banksy, *Flower thrower*, 2003

## GRANDS ESPACES

## AUTONOMIE ET RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

par Pierre Avignon \*

**Si la mise en place d'un modèle de gestion plus participatif permet effectivement de favoriser l'autonomie professionnelle, cela n'est toutefois pas suffisant.**

Plusieurs s'interrogent en effet sur la pertinence d'assister à des rencontres dont la prise en compte des décisions n'est pas systématique. Renforcer le pouvoir et clarifier les processus de prise de décisions pourraient, dans un premier temps, favoriser la participation. De plus, des éléments contextuels viennent nuire à la participation individuelle ou collective. Le renouvellement important du corps professoral au cours des dernières années a pu, par exemple, entraîner une perte de connaissances sur les pratiques existantes. La mise en œuvre de l'approche programme a, quant à elle, brouillé les cartes entre le lieu privilégié et naturel d'autonomie professionnelle qu'est le département et le nouveau comité de programme. Les directions et le ministère agissent davantage pour mettre de l'avant le comité de programme, alors que les enseignantes et les enseignants continuent de reconnaître davantage le département comme lieu d'appartenance.

Toutefois, c'est sans doute l'alourdissement de la charge de travail, provoqué notamment par la réforme Robillard, par les nouvelles technologies et par la croissance de la population étudiante avec des besoins particuliers, qui doit être ciblé. Lorsque l'on peine à remplir sa charge individuelle de travail dans le temps prescrit, il devient de plus en plus difficile de s'investir dans des espaces collectifs de prise de décisions. Ce constat s'applique à toutes et à tous en ce qui a trait à la participation aux instances départementales ou syndicales, mais il s'applique aussi aux représentantes et aux représentants départementaux ou

syndicaux au sein des divers comités ou instances. Cet enjeu est d'autant plus crucial lorsque l'on souhaite valoriser l'autonomie professionnelle via un mode de gestion plus participatif, car le nombre de comités et de réunions risque de s'accroître. [...]

Afin de renforcer l'autonomie individuelle, il a également été demandé en négociation de mieux reconnaître l'autonomie collective en augmentant le pouvoir des instances décisionnelles auxquelles les enseignantes et les enseignants sont invités à participer. [...] Si la ronde de négociation de 2015 s'est conclue positivement en ce qui concerne la reconnaissance salariale de la profession enseignante au collégial, les demandes concernant l'autonomie professionnelle n'ont pas connu le même succès. Voilà pourquoi il est nécessaire de poursuivre nos actions d'ici la prochaine négociation qui aura lieu seulement en 2020. C'est cette voie qu'a d'ailleurs commencé à emprunter le Syndicat du personnel enseignant du Cégep de la Gaspésie et des Îles à Gaspé (SPECGIG) en proposant l'adoption d'une politique institutionnelle

sur la reconnaissance et le développement de l'autonomie professionnelle en réaction à la volonté de la direction de mettre sur pied un nouveau programme d'évaluation de l'enseignement. De l'autonomie prescrite par l'employeur à l'autonomie « gagnée » par les syndicats en passant par celle

reconnue comme faisant partie intégrante d'une profession, l'autonomie professionnelle peut référer à différentes dimensions. La recherche d'autonomie au travail contre le contrôle arbitraire d'un employeur est en effet un des fondements de nombreuses luttes syndicales qui ont permis aux collectifs de travail d'avoir une influence sur la détermination de leurs horaires, par exemple. Plus récemment, les employeurs semblent utiliser la notion d'autonomie afin de déléguer des tâches et des responsabilités à des équipes de travail. Cette approche n'est pas sans provoquer certaines tensions entre collègues, surtout qu'elle est souvent mise en œuvre en demandant de faire plus avec moins. Enfin, la dimension davantage liée

à l'expertise professionnelle d'un groupe peut être considérée comme un processus qui mène ou non au statut de profession.

En ce qui concerne spécifiquement les enseignantes et les enseignants de cégep, on a pu constater que la convention collective contient plusieurs dispositions qui mettent de l'avant l'autonomie professionnelle. D'un point de vue individuel, la préparation, la prestation et l'évaluation des cours relèvent bien de chaque enseignante et enseignant.

Toutefois, cela s'accompagne d'une autonomie collective qui s'exerce surtout au sein des départements qui ont des fonctions liées notamment aux conditions d'admission des étudiantes et des étudiants ou aux méthodes pédagogiques. Le rôle de représentation collective du syndicat est également prévu dans plusieurs clauses. De plus, la *Loi sur les collèges* contient des articles qui

permettent au personnel des cégeps de participer aux instances décisionnelles que sont le Conseil d'administration et la Commission des études. Toutefois, dans ces deux cas, la place et le rôle du corps enseignant varient d'un cégep à l'autre.

Ces constats sur les espaces d'autonomie existants cachent cependant plusieurs transformations qui les ont mis à mal. D'une part, plusieurs changements législatifs et réglementaires sont venus augmenter les attentes de résultats (en termes de réussite) et le contrôle (l'assurance qualité) envers le travail enseignant tout en augmentant certains espaces d'autonomie collective mais de manière prescrite. D'autre part, la valorisation de modes de gestion issus du secteur privé a, dans certains cas, restreint les possibilités de participation et de consultation tout en augmentant la charge de travail.

L'évolution du contexte d'exercice de la profession enseignante au collégial nous invite donc à conclure que, malgré certains gains, la trajectoire de l'autonomie professionnelle n'est pas linéaire. Il s'avère donc nécessaire de renforcer plusieurs espaces d'influence et de réaffirmer le rôle central du travail en collégialité dans les cégeps. Car, finalement, renforcement de l'autonomie professionnelle et reconnaissance accrue de la profession enseignante au collégial vont de pair. ■

*Renforcement de l'autonomie professionnelle et reconnaissance de la profession vont de pair.*



Keith Haring, *Double Man*, 1986

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

## LA COMMISSION DES ÉTUDES

par Marki St-Germain

**Cette année, la commission des études a tenu deux assemblées ordinaires et deux assemblées extraordinaires. Une autre assemblée est prévue en mai (et peut-être une autre en juin).**

Parmi les actions posées, la commission des études a donné son avis sur le *Guide de gestion des programmes* et sur le *Résumé du bilan de la Politique d'appréciation des enseignements (PAE)*.

La commission a rencontré M. Mario Carrier et a donné un avis favorable au conseil d'administration pour son embauche à titre de directeur des études.

Elle a également donné un avis favorable aux programmes suivants :

AEC en Techniques d'éclairage de scène (NRC.10);

AEC en Inspection en bâtiments (EEC.2J);

AEC en Investigation en sécurité privée (JCA.12).

Les membres de la commission des études ont aussi donné leur avis concernant les modifications à la politique institutionnelle no 3 (*Politique institutionnelle relative à la valorisation et à la qualité de la langue française*) et concernant le calendrier scolaire 2017-2018. ■

## LES MESURES D'AIDE À LA RÉUSSITE

par Marie-Claude Beaulieu

**À l'automne, le groupe de travail sur les mesures d'aide à la réussite (MAR) s'est penché sur les projets liés aux étudiantes et étudiants en situation de handicap (EESH) et ayant des besoins particuliers (EBP) pour l'hiver 2017.**

À l'hiver, le mandat s'est élargi à l'ensemble des mesures d'aide, et il a été décidé qu'il n'y aurait qu'un seul appel de projets réunissant les MAR et les projets EESH-EBP pour l'année 2017-2018. Dans cette perspective, le comité a participé à

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

par Guy Bernard et Marki St-Germain

**Le conseil d'administration est composé de 19 membres, dont deux enseignants. Cette année, quatre assemblées ordinaires et deux assemblées extraordinaires ont eu lieu. Deux autres assemblées sont prévues (en mai et en juin).**

Parmi les actions accomplies en 2017-2018, le conseil d'administration a autorisé le dépôt d'un projet de recherche intitulé « Comprendre et favoriser le maintien des personnes âgées dans leur communauté par les entreprises d'économie sociale innovantes québécoises : une recherche-action ». Il a aussi autorisé le contrat d'association avec le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est relativement aux stages. Il a octroyé des projets dans le cadre du Fonds d'investissement stratégique, les deux projets majeurs étant la nouvelle bibliothèque et la phase 3 de la salle Georges-Dor.

Le C.A. a nommé M. Mario Carrier au poste de directeur des études pour la période du 9 janvier 2017 au 8 janvier 2022. Il a également procédé à la nomination de M. Carrier à titre de responsable de la sécurité de l'information (LGRI).

Le C.A. a adopté les programmes suivants :

AEC en Démarrage et gestion de son entreprise (LCA.7M);

AEC en Techniques d'éclairage de scène (NRC.10);

AEC en Inspection en bâtiments (EEC.2J);

AEC en Investigation en sécurité privée (JCA.12).

De plus, le C.A. a délivré les diplômes aux finissantes et finissants, adopté le calendrier scolaire 2017-2018, adopté les bilans financiers et assuré le suivi du plan stratégique de développement ainsi que celui du budget. ■

## LES COURS COMPLÉMENTAIRES

par Jo-Annie Bédard

**La direction des études souhaitant renouveler la carte des cours complémentaires offerts par le Collège, un comité a été créé afin d'analyser les différentes propositions provenant des départements.**

Le comité s'est rencontré à trois reprises. Les deux premières rencontres ont servi à discuter de la procédure d'évaluation des demandes et à établir des critères de sélection. Chaque membre du comité (constitué d'enseignants, d'API, de conseillers pédagogiques et de certains membres de la direction) a par la suite évalué individuellement les propositions des départements sur une échelle de 1 à 5 avant la tenue de la dernière rencontre, au cours de laquelle ont été présentés les résultats de cette évaluation. Ces derniers ont été discutés, et un classement par code de compétence a été fait. La direction devait ensuite se servir de ces résultats afin de prendre ses décisions concernant l'offre de cours complémentaires. ■

l'élaboration d'un nouveau formulaire à remplir et d'une grille d'évaluation comportant des critères clairs.

Le comité a demandé que le maximum de temps possible entre le début et la fin de l'appel de projets soit accordé aux équipes de programmes pour l'élaboration des projets. Il a également demandé que des ateliers d'information soient prévus pour la communauté enseignante.

Dans le processus de sélection des projets, le rôle du comité a été d'émettre son point de vue sur le classement

effectué par l'équipe des conseillères pédagogiques, en s'abstenant, dans le cas des enseignantes et enseignants, de commenter les projets issus de leurs départements respectifs. La décision définitive est revenue à la Direction des études.

Les objectifs du Collège étaient la recherche d'équilibre et de complémentarité des mesures d'aide à la réussite, la cohérence des projets et la concertation des départements. ■

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

# PRATIQUER NOTRE COMPÉTENCE À ENSEIGNER

par Jordan Raymond-Robidoux

**Dans ce dernier article de la série, je présenterai les huitième et neuvième principes retenus par Daniel T. Willingham dans Pourquoi les enfants n'aiment pas l'école (1) J'expliquerai donc pourquoi il vaut mieux ne pas féliciter les élèves pour leur intelligence et comment pratiquer nous-mêmes notre compétence à enseigner.**

### PRINCIPE 8 : ENCOURAGER L'EFFORT

Bien qu'il soit vrai que les élèves n'arrivent pas également préparés pour nos cours et bien que l'intelligence de chacun soit influencée par des éléments génétiques impossibles à modifier, l'effort est de loin le facteur le plus important de la réussite scolaire. Ainsi, tous les élèves ont le potentiel de réussir leurs cours s'ils travaillent fort. Évidemment, il faut encourager les élèves à voir les choses ainsi : personne n'est motivé à faire des efforts s'il ne croit pas qu'ils puissent être récompensés.

Comme l'intelligence est généralement considérée comme une aptitude fixe, que l'on possède ou non à la naissance, il faut éviter de féliciter les élèves sur cette base, en leur disant, par exemple, qu'ils sont « très brillants ». Mieux vaut le faire en soulignant explicitement leurs efforts, sur lesquels ils ont du pouvoir. Il faut cependant éviter les éloges non mérités, qui sont contre-productifs en plus de faire perdre de la crédibilité à l'enseignant.

Il ne faut pas non plus entretenir les élèves dans l'illusion : les élèves réussissant le mieux sont ceux qui font des efforts soutenus depuis longtemps. L'enseignant doit montrer aux élèves éprouvant des difficultés qu'il est persuadé qu'ils peuvent réussir, mais ne doit pas laisser entendre que ce sera facile ou que les résultats seront radicaux et immédiats. Notamment, il ne qualifiera pas un travail

moyen comme étant excellent, même si l'élève s'est amélioré : cela envoie le message que c'est excellent *pour un élève faible comme lui*.

### Valoriser l'échec

Pour s'améliorer, chacun doit relever des défis et résoudre des problèmes juste assez difficiles (premier principe); ce faisant, des échecs sont inévitables. Il faut donc créer un environnement où l'échec, sans être le but recherché, est considéré comme une preuve que l'élève est en apprentissage plutôt que comme quelque chose dont il doit avoir honte. L'enseignant devrait adopter l'attitude suivante : lorsqu'il fait une erreur, il le reconnaît et il montre qu'il en tire une leçon.

Expliquer la nature de l'étude

On ne peut présumer que les élèves ayant plus de difficultés savent bien comment étudier; il faut donc le clarifier pour eux. Donner quelques trucs de base et indiquer le temps d'étude à prévoir pour un examen peut déjà les aider.

### PRINCIPE 9 : PRATIQUER SON ENSEIGNEMENT

Les huit premiers principes s'intéressent principalement aux élèves, mais il ne faut pas oublier qu'enseigner est aussi une compétence cognitive. Il faut donc se pratiquer non seulement pour s'améliorer, mais aussi pour éventuellement développer et maintenir son expertise.

Rappelons que, pour développer des compétences, il faut sortir de sa zone de confort. La recherche indique que, durant les cinq premières années, la compétence d'un enseignant augmente drastiquement, mais qu'elle stagne par la suite. Cela s'explique par le fait qu'après ce temps, l'enseignant maîtrise l'essentiel de son métier. Pour continuer à s'améliorer, l'accomplir ne suffit plus; il doit s'imposer un entraînement.

S'engager à pratiquer son enseignement de la sorte exige plus de temps : l'enseignant s'impose du travail qui s'ajoute à la préparation et à la correction habituelle. Puisqu'il se force à réfléchir, il est moins souvent sur le « pilote automatique », ce qui rend aussi le travail plus exigeant. Mais en vertu du premier principe, tout cela peut être réellement agréable s'il organise son horaire de

manière à ne pas avoir l'impression d'être incapable d'accomplir la tâche.

### Se filmer

Willingham suggère de trouver un collègue avec lequel l'enseignant devient « partenaire d'entraînement » (idéalement une personne qui donne les mêmes cours que lui). L'un commente le travail de l'autre, et vice versa. Il va sans dire que la relation doit reposer sur la confiance et le respect mutuel.

Ensuite, les séances sont filmées. Idéalement, la caméra est placée de manière à capturer l'ensemble du groupe, et pas seulement l'enseignant. Ce dernier regarde ensuite la vidéo seul, sans son collègue. Il prend des notes, mais ne critique rien; il se limite à décrire ce qui l'étonne.

-----  
*En observant comment les élèves discutent et interagissent entre eux, on comprend mieux leurs intérêts et leur manière de penser.*  
-----

Quand il se sent à l'aise, il visionne les vidéos avec son collègue. Chacun devrait indiquer l'aspect précis de son enseignement sur lequel il veut que l'autre lui fasse des commentaires, comme sa gestion de classe ou l'efficacité d'un exercice. Il faut respecter ces balises, même si un commentaire pourrait être fait sur un autre aspect de la séance. Les commentaires devraient être pour la plupart positifs, et quelques-uns

seulement devraient être critiques. Ils devraient aussi être concrets et cibler des comportements, pas des intentions ou des attitudes que l'on présume être à l'œuvre. Enfin, le partenaire se limite à décrire ce qu'il voit et ne propose des solutions que si l'autre enseignant le demande explicitement.

En planifiant une séance ultérieure, l'enseignant cherche à corriger un problème ayant été identifié et se filme à nouveau; il pourra ainsi évaluer l'efficacité de la solution retenue.

### Des outils plus accessibles

Willingham reconnaît que cette méthode exige beaucoup de temps et d'efforts, et propose donc quelques autres moyens plus simples de pratiquer son enseignement. Tenir un journal et écrire chaque jour ce qui a bien été et moins bien été en est un, et former un groupe de discussion pédagogique avec d'autres enseignants en est un autre. Il suggère aussi à l'enseignant d'aller observer des jeunes de l'âge de ses élèves dans leur « milieu naturel », par exemple dans les centres commerciaux ou les pubs. Cela ne

fonctionne pas si ce sont ses propres élèves. En observant comment ils discutent et interagissent entre eux, il comprend mieux leurs intérêts et leur manière de penser.

### SYNTHÈSE DES NEUF PRINCIPES

Au cours de cette série de quatre articles, j'ai présenté les neuf principes que les sciences cognitives nous offrent pour améliorer notre enseignement. En guise de conclusion, je propose de résumer les éléments les plus importants à retenir.

D'abord, il faut structurer les séances de cours en considérant la matière à apprendre comme une réponse et prévoir le temps nécessaire pour expliquer l'importance des questions qui nous y amènent (principe 1). Il faut aussi nous assurer que les élèves mémorisent les informations avant de pouvoir leur demander d'exercer des compétences (principe 2) et prévoir nos activités en nous assurant que les élèves réfléchiront à ce que nous voulons qu'ils apprennent en le faisant plutôt que des tâches superficielles (principe 3).

Notre enseignement doit aussi mettre explicitement l'accent sur la connaissance profonde tout en reconnaissant qu'elle se construit sur la base de la connaissance superficielle (principe 4) et il faut faire pratiquer à répétition, fréquemment, mais pas trop longuement, les bases qui doivent être connues sur le bout des doigts (principe 5).

Nous devons être réalistes et attendre que nos élèves comprennent la matière

sans pour autant l'appliquer de façon créative comme les experts le font (principe 6) et moduler notre enseignement en fonction de ce qui doit être appris, et non en fonction des styles d'apprentissage (principe 7).

Finalement, il faut présenter le succès et l'échec scolaires comme découlant de l'effort plutôt que de l'intelligence (principe 8) et reconnaître qu'après cinq ans de métier, enseigner ne suffit plus à développer notre compétence; nous devons nous imposer des tâches supplémentaires pour sortir de notre zone de confort (principe 9).

Il n'est pas toujours facile de savoir comment investir notre temps le plus efficacement possible pour aider nos étudiants, mais ces principes appuyés par la recherche peuvent réellement nous aider. Au plaisir de discuter pédagogie avec vous! ■

1 - Willingham, Daniel T. 2010. *Pourquoi les enfants n'aiment pas l'école!*, trad. Marie Antilogus, Paris : La librairie des Écoles, 213 pages. J'ai utilisé la version originale anglaise pour rédiger ces articles, mais la version française est disponible à la bibliothèque du cégep.

2 - Vérifier auparavant avec les élèves et la Direction pour s'assurer que tout soit en ordre.

#### Panorama21

Coordination :  
Rédaction :

Grégoire Bédard  
Marie-Claude Beaulieu, Grégoire Bédard,  
Jo-Annie Bédard, Guy Bernard, Alexandre  
Boisvert, Caroline Doré, Violaine Girard,  
Louis Marchand, Joëlle Mathieu, Micheline  
Rioux, Jordan Raymond-Robidoux, Luc  
Simard, Martin Sirois, Marki St-Germain

Révision :  
Prochaine tombée :  
Écrivez-nous à :

Nancy Quessy  
15 août 2017  
info@seeecd.org

## L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

par Joëlle Mathieu

**Les 48 cégeps sont assujettis à la loi entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001 qui oblige les employeurs à implanter des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).**

Le but de cette loi est de contrer la discrimination systémique. Cinq groupes sont visés : les femmes, les minorités ethniques, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées. À la suite d'une analyse de nos effectifs, la Commission de droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) a déterminé la sous-représentation de certains groupes, et le collège devait

élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Une rencontre intercatégorielle a eu lieu cet hiver pour regarder le rapport d'évaluation de la 1<sup>re</sup> phase d'implantation et pour prendre connaissance des recommandations de la CDPDJ. Chez les femmes, bien que le bilan soit positif et que la représentation ait fait un bond de 83 femmes entre 2002 et 2010, la sous-représentation de ce groupe visé demeure un des enjeux principaux du cégep dans plusieurs groupes d'emplois. Les autochtones ne sont pas représentés dans l'organisation. En ce qui concerne les minorités visibles, le bilan est mitigé puisque certains objectifs de représentation ont été atteints et que d'autres ne l'ont été que partiellement. En 2010, la sous-représentation dans cette catégorie demeurerait importante. Chez les minorités ethniques, le bilan est meilleur, puisque leur représentation a augmenté de 11 personnes, mais des efforts doivent continuer à être faits. Les constatations

## LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

par Luc Simard

**À la fin de la session d'hiver 2016, l'entente de services du programme d'aide aux employés était à renouveler. Le renouvellement précédent, en 2013, s'était fait automatiquement avec la firme qui nous desservait auparavant. Les syndicats (enseignants, professionnels et personnel de soutien) avaient alors demandé de procéder, la prochaine fois, à un appel d'offres public.**

Nous avons d'abord procédé à une clarification des services offerts, ce qui donna lieu à une nouvelle nomenclature de services plus explicite. Vint ensuite la question de poursuivre ou non la collaboration entre le Collège et les syndicats. Les frais et les couvertures possibles variaient alors (avec les syndicats, couverture de cinq rencontres; sans les syndicats, couverture de trois rencontres). Les trois syndicats ont voté à l'unanimité la poursuite de cette collaboration.

Un appel d'offres public a donc été lancé. À l'automne 2016, le plus bas soumissionnaire qui répondait à tous nos critères a été automatiquement choisi. Il s'agissait du CRESS, le même partenaire que nous avons depuis six ans. S'ensuivent la rédaction de l'entente à partir de ce qui était convenu entre le Cégep et les syndicats ainsi que sa signature. La durée du contrat est de trois ans, soit du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 30 septembre 2019. ■

émises par la CDPDJ portent sur le peu de candidatures des minorités visibles et ethniques reçues par le cégep et le peu de sensibilisation offerte à l'ensemble des employés dans le cégep concernant l'accès à l'égalité. La Commission recommande de revoir le processus de sélection en s'assurant qu'il favorise l'application du taux de nomination préférentielle en utilisant le concept de compétence équivalente. Notre cégep devra produire et remettre son rapport de la 2<sup>e</sup> phase d'implantation en septembre 2017. ■

# LE PERFECTIONNEMENT

par Caroline Doré, Violaine Girard et Martin Sirois

**Le comité de perfectionnement est un comité permanent qui regroupe des membres de la direction du collège et du syndicat. Il est composé de trois enseignants, d'un cadre de la Direction des ressources humaines et d'un cadre de la Direction des études.**

Le comité de perfectionnement se réunit de façon périodique, soit en février, en juin et en septembre ou selon les besoins. Il reçoit les recommandations de la Direction des études, traite les demandes de perfectionnement et rend les décisions. De plus, il collabore à l'élaboration et à la révision de la politique et des outils de gestion ainsi qu'à la promotion du perfectionnement du personnel enseignant.

Cette année, le comité de perfectionnement s'est rencontré à deux reprises, soit le 14 septembre 2016 et le 7 février 2017. Une autre rencontre se tiendra en juin 2017 pour l'approbation des demandes de remboursement de l'hiver 2017.

Outre les demandes de remboursement de perfectionnement, voici les principaux dossiers qui ont été traités cette année.

## PLAN DE PERFECTIONNEMENT ANNUEL DES DÉPARTEMENTS

Depuis l'an dernier, un tableau a été conçu afin de guider les coordonnateurs et les départements dans l'identification et la communication des besoins de perfectionnement. Rappelons que, comme le stipule la politique, les plans de perfectionnement doivent être acheminés à la mi-juin ou au plus tard lors de la rencontre départementale du mois d'août et que ceux-ci doivent être adoptés par les départements.

## PROCESSUS DE DEMANDES DE REMBOURSEMENT

Après quelques modifications de la procédure de remboursement, une grande amélioration dans le traitement des demandes de remboursement a été constatée, notamment en ce qui a trait au respect des dates et au dépôt des pièces justificatives.

## APOP

Le collège est, depuis cette année, membre de l'Association pour les applications pédagogiques de l'ordinateur au postsecondaire (APOP). L'APOP offre des activités de perfectionnement qui visent à soutenir les pratiques professionnelles dans le développement de compétences technologiques en enseignement et en apprentissage. Les activités, dispensées à distance avec des outils de visioconférence, sont de durées variables (2 à 6 heures). Elles s'insèrent dans une démarche professionnelle de perfectionnement non crédité. ■

## PANORAMA21

par Grégoire Bédard

**Le bulletin de la communauté enseignante, *Panorama21*, est une expérimentation de publication annuelle qui a été menée depuis le début de la session d'automne 2016. Au total, une quinzaine de rédacteurs ont produit plus de 80 articles dans les 60 pages publiées au cours de l'année. Avec un tirage variable à chaque numéro, plus de 820 exemplaires ont été distribués dans les différents départements et secteurs du collège.**

### ORIENTATION DE DÉPART

Le bulletin sert à diffuser de l'information de type journalistique. Il n'est pas une tribune pour des textes d'humeur ou d'opinion personnelle, des pamphlets ou des pétitions. Il cherche à promouvoir l'éducation comme vecteur d'équité, de justice sociale et de démocratie. Il sert à rapporter des faits et à produire des arguments, à énoncer des buts et à établir des objectifs rassembleurs, à faire état des gains communs et à favoriser l'engagement individuel et collectif. Il souhaite ainsi favoriser la coopération entre les membres de la communauté enseignante de même que la collégialité entre les différentes communautés.

*Panorama21* élargit le cadre de la publication strictement syndicale en étant non seulement un outil de communication, mais aussi un projet artistique. Le nom du bulletin évoque un album de l'artiste québécois Tirez-le-coyote, dont on trouve des citations sur la couverture de chaque publication. L'esthétique, quant à elle, s'inspire du *Street art* et présente des oeuvres urbaines des artistes les plus connus dans cette branche de l'art contemporain : Banksy, Shepard Fairey, Keith Haring pour n'en nommer que quelques-uns. La volonté de couvrir le spectre de la communauté enseignante se manifeste également par le choix des couleurs utilisées durant l'année, qui reprend les sept couleurs de l'arc-en-ciel.

### BILAN À L'ARRIVÉE

Un sondage a permis de faire le point sur cette expérience et d'évaluer la réception de la publication au sein de la communauté enseignante. Le taux de réponse (51 répondants), qui correspond à près de la moitié du tirage mensuel, est assez satisfaisant pour conclure que la publication est bien accueillie. Les enseignants et les enseignantes (35 répondants) apprécient favorablement les objectifs de la publication (89 %), le ton adopté (91 %), la politique éditoriale (92 %), la variété du contenu (94 %), la longueur des articles (94 %) et la qualité de la langue

(100 %). Près des deux tiers des enseignants et des enseignantes qui lisent le bulletin (63 %) y reviennent après une première lecture et les trois quarts (74 %) en discutent avec des collègues. Leurs champs d'intérêt sont les questions de pédagogie, d'éducation, de société, d'environnement, d'achat local, de droits de la personne et de science.

Les numéros de *Panorama21* sont diffusés à l'interne en format papier, mais également à l'externe en format pdf parmi les cégeps du réseau de la FEC-CSQ. En mars, l'article de Dominic Fontaine-Lasnier, intitulé «Le pédagogue stoïcien», a été partagé sur la page Facebook de la FEC-CSQ. À ce jour, il compte plus de 8 000 clics.

Les enseignants et les enseignantes souhaitent que *Panorama21* ait une suite à la prochaine session (83 %). Même si la périodicité mensuelle et le nombre de pages sont appréciés à chaque publication (95 %), à moins que l'équipe de rédaction ne se développe, le bulletin connaîtra des modifications à cet égard.

En complément d'information, le site web du SEECD, qui a publié plus de 40 articles depuis septembre, compte une dizaine de visites par jour. Les deux projets de communication vont se poursuivre au sein de la communauté. Afin de favoriser leur pérennité et leur qualité, nous vous invitons fortement à y participer. ■

# LA BIBLIOTHÈQUE

par Grégoire Bédard

**Ce printemps, un comité consultatif sur les travaux de modernisation de la bibliothèque a été créé. Il a été très actif et a tenu plus de cinq rencontres jusqu'à maintenant.**

Ce projet est important pour nombre d'enseignants. On se rappellera que le réaménagement de la bibliothèque a fait l'objet d'une tempête d'idées soumises par la communauté, sous la forme d'un wiki mis de l'avant par le SEECD. Plus d'une quarantaine de propositions y ont

été exprimées. Elles ont été présentées à l'architecte par le directeur des études en mars.

Le comité a ensuite donné son avis sur diverses ébauches de plans et a proposé plusieurs possibilités concrètes d'aménagement des lieux. Un sous-comité a également été créé pour discuter de l'importante question des centres d'aide, dont la pédagogie, différente de celle de la classe ordinaire, requiert des ressources particulières. Ce sous-comité a, lui aussi, proposé des idées.

Or, le temps est une ressource limitée et les discussions ne sont pas toujours faciles. L'aménagement d'une bibliothèque temporaire, qui sera en service le temps des travaux, est au programme des rencontres suivantes. ■



Shepard Fairey, 11th Hour Study, 2016  
obeygiant.com

## LA RECONNAISSANCE

par Alexandre Boisvert

**Les principaux objectifs du comité de reconnaissance et de valorisation du personnel sont évidemment d'organiser des activités et de participer au développement d'événements soulignant le travail des différents acteurs de la communauté collégiale.**

Cette année, le comité a fait des mentions particulières pour la Journée nationale du personnel de soutien et pour la Journée mondiale des enseignantes et enseignants, en plus de faire tirer

des prix lors des semaines dédiées aux différents corps d'emplois. À l'Halloween, deux paires de billets pour le Village hanté ont été tirées. Plus tard, la communauté collégiale s'est réunie lors d'un cocktail dînatoire pour célébrer l'esprit de Noël. Plusieurs prix ont été tirés lors de ce cocktail, tels que des spectacles à la Maison des arts Desjardins et des activités en plein air (Arbre en arbre). Pour célébrer la Saint-Valentin, les membres du comité ont distribué du chocolat dans tous les départements du cégep. Le comité organise également la soirée reconnaissance, au cours de laquelle un hommage est rendu à nos retraitées et retraités, et des prix sont remis aux personnes qui se sont démarquées dans l'année. Finalement, une fête est organisée dans la première semaine de juin afin de nous rassembler une dernière fois avant les vacances d'été. ■

## LA CONDITION FÉMININE

par Joëlle Mathieu

**Un plan de travail a été adopté en octobre 2016. Les principaux points qu'il comportait étaient de favoriser la participation de la responsable de chaque syndicat aux réseaux de la condition des femmes de la CSQ et aux activités connexes.**

Trois réseaux se sont tenus au cours de l'année 2016-2017, lors desquels de nombreuses conférences ont été présentées concernant les enjeux de la condition féminine. Il était aussi question, dans le plan de travail, d'appuyer et de participer aux activités de nos partenaires féministes québécoises et canadiennes, par exemple la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et la Coalition nationale contre les publicités sexistes (CNCPS).

Un autre élément du plan de travail concernait l'animation féministe dans les collèges de la FEC. Dans cette optique, une activité sur les rapports sociaux de sexe a été présentée à quelques membres du personnel enseignant dans le cadre de la Journée internationale des femmes en mars dernier.

Ensuite, dans le dossier de l'accès à l'égalité syndicale, le CCF-FEC avait le mandat d'appuyer les syndicats dans leurs travaux devant mener à l'adoption d'un PAÉS (programme d'accès à l'égalité syndicale) local arrimé à celui de la Fédération. Le syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Drummondville avait déjà adopté un PAÉS il y a deux ans, donc il s'agissait de le maintenir à jour.

En ce qui concerne le dossier de la conciliation famille-travail, le CCF-FEC avait pour mandat de se joindre aux efforts de la CSQ visant à obtenir une loi-cadre sur la conciliation famille-travail-études. Localement, il s'agissait de veiller à relancer le comité intercatégoriel lié à ce

dossier dans le collège, lorsqu'il y en avait un, ou de faire la demande pour qu'un tel comité soit créé.

Finalement, rédiger et diffuser quelques articles sur des sujets relatifs à la condition des femmes était un autre objectif. La rubrique *Horizon femmes* dans le bulletin syndical *Panorama21* portait sur différentes thématiques abordées lors des réseaux CSQ ou liées à l'actualité.

Le CCF-FEC a aussi produit un important avis concernant la prévention et les actions pour contrer les violences sexuelles dans les collèges. Cet avis a été présenté à la ministre responsable de l'enseignement supérieur, Mme Hélène David.

Une action de sensibilisation au féminisme avait été entreprise auprès de la ministre de la Condition féminine, madame Lise Thériault, qui consistait en des envois de livres accompagnés d'une lettre personnalisée. Un recueil de photos des représentantes de chaque syndicat tenant le livre et la lettre envoyés a été publié en mars dernier. ■

## ESPACE 10101

# LES LOGICIELS LIBRES

par Louis Marchand

**Notre travail d'enseignant nous amène souvent à traiter des données personnelles et confidentielles (informations personnelles d'étudiants, notes d'évaluation, corrigés 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.**

Dans le domaine de la licence logicielle, il y a deux philosophies opposées: les licences libres et les licences privatives. Les licences libres permettent de préserver certaines libertés tandis que les licences privatives ont pour but de restreindre ces libertés. L'une d'elles est la possibilité d'explorer, d'observer, de tester et de modifier l'architecture du logiciel auquel la licence s'applique. L'architecture du logiciel comprend le code source ainsi que toutes les ressources de développement permettant son assemblage. En d'autres mots, si au lieu d'un logiciel, nous considérons une maison, l'accès à l'architecture revient à avoir accès aux plans, à la connaissance des différents types de matériaux et à une description générale du processus ayant permis la création de la maison.

Les termes logiciels propriétaires ou licences propriétaires sont généralement mal interprétés par la majorité des gens, puisqu'ils mettent l'accent sur la propriété intellectuelle de la création au lieu de mettre l'accent sur les droits des utilisateurs. Les logiciels libres et licences libres respectent la propriété intellectuelle du créateur en n'enlèvent aucune liberté aux utilisateurs. Prenons, par exemple, Android et Windows. La propriété intellectuelle d'Android revient à Google tandis que la propriété intellectuelle de Windows revient à Microsoft. Dans les deux cas, le logiciel est la propriété de quelqu'un. Par contre, Android étant un logiciel libre, Google permet aux usagers d'utiliser ou même de modifier à leur guise le logiciel Android sans risque de représailles juridiques. À l'opposé, Microsoft exige l'acceptation de contraintes avant de permettre l'utilisation de Windows. Le non respect de ces contraintes peut mener à des poursuites juridiques. Ceci explique pourquoi on utilise souvent les termes «logiciels privés» et «licences privatives». Ces termes mettent l'accent

sur la privation des droits des utilisateurs plutôt que sur la propriété intellectuelle.

Comme dans bien d'autres domaines, en sécurité informatique, ce n'est pas une pratique souhaitable de faire confiance qu'à une seule référence. La majorité des constructeurs de logiciels privés indiquent que ces derniers sont créés avec les plus hauts standards de sécurité et de confidentialité. Par contre, aucune entité indépendante ne peut réellement invalider cette affirmation. Inversement, les licences de logiciel libre permettent d'effectuer un audit logiciel complètement indépendant. Souvent, plusieurs professionnels de la sécurité informatique effectuent bénévolement l'audit de logiciel libre. Par exemple, VeraCrypt (recommandé dans notre article de Panorama21 du mois de mars), est un logiciel libre développé par OSTIF qui a été audité en octobre 2016 par Quarkslab, une compagnie qui se spécialise en sécurité informatique. Cet audit est libre d'accès, tout comme l'architecture de VeraCrypt. Ceci permet à quiconque de valider l'audit.

Pour avoir plus d'information sur les logiciels et les licences libres dans le contexte de l'enseignement, vous pouvez visiter le site web de l'ADTE (Association pour le développement technologique en éducation) à l'adresse [adte.ca](http://adte.ca). ■

## FEUILLE DE ROUTE

# LE CALENDRIER DU MOIS

par Micheline Rioux

En mai, il n'y a pas de répit pour le bureau syndical. C'est l'heure des bilans pour plusieurs instances de la FEC et de la CSQ. Aux rencontres qui suivent s'ajoute le projet de répartition (acheminé sous peu dans les départements) qui amènera sans aucun doute son lot de questions :

**4 mai** : rencontre collège-syndicat (RCS) pour traiter des dossiers locaux;

**4 mai** : assemblée extraordinaire du SEECD pour pourvoir un poste vacant au bureau syndical;

**10-11 mai** : dépôt du bilan final des dernières négociations au Conseil général de négociation (CGN);

**12 mai** : Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC);

**18-19 mai** : Réseau d'action sociopolitique (CSQ);

**24-25 et 26 mai** : Conseil général de fin d'année de la CSQ (CG-CSQ);

**1-2 juin** : Conseil général de fin d'année de la FEC à Sorel (CG-FEC). ■

# PANIERES BIO : UN PROJET PILOTE

par Grégoire Bédard

**Dans le Panorama21 de février, nous parlions d'une possible collaboration avec un producteur local pour que soient livrés, au cégep, des paniers de légumes biologiques. Quarante personnes ont manifesté leur intérêt. Les démarches ont abouti et le projet se réalise.**

Le Comité des saines habitudes de vie a pris le relai en vous invitant à procéder à votre inscription. Chaque jeudi, à heure fixe, un livreur dépose votre panier identifié à votre nom dans un local prévu à cet effet au cégep. Plusieurs forfaits seront possibles, selon vos besoins, allant du petit au grand panier, avec une variation de prix conséquente et une fréquence également variable.

En plus de renouveler votre assiette et de vous amener à découvrir de nouvelles saveurs, saviez-vous que ce projet participe au développement durable? En soutenant l'agriculture et l'économie locales, vous participez à réduire l'émission de carbone produite par le transport des aliments, par l'utilisation d'engrais chimiques et de pesticides, ainsi que par l'emballage des produits et leur mise en marché... C'est un petit geste qui fait une grosse différence.

Le projet est en phase « pilote » jusqu'au mois de juin. Pour plus d'information, adressez-vous au Comité des saines habitudes de vie. ■

## 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.