

L'INFORMO

Volume 41 • Numéro 3 • Mars 2019

D
E
S
F
E
M
M
E
S
E
T

D
E
S
T
E
R
R
I
T
O
I
R
E
S



Photographie : Audrée Wilhelm

S O M M A I R E

2 Les filles du feu,
Maude Arsenault

8 Équité salariale,
Eve-Lyne Couturier et
François Desrochers de l'IRIS

10 Un événement heureux,
Léane Sirois

13 Féminisation des noms de
métier,
Julie Lecomte

16 Tâches attribuées
et horloges,
Catherine Chevrier

18 Projet Grand-Brûlé,
Maude Arsenault

18 La science en soutien des
jeunes transgenres,
Julie Lecomte

20 Prendre soin,
Julie Demanche

25 Perles de départements,
Biologie

26 Membres des comités

LES FILLES DU FEU

par Maude Arsenault, Français et littérature

"It's possible to name everything and to destroy the world."

- Kathy Acker, *In Memoriam to Identity*

Roses blanches, tombez ! vous insultez nos dieux,
Tombez, fantômes blancs, de votre ciel qui brûle :
— La sainte de l'abîme est plus sainte à mes yeux !

Artémis, Gérard de Nerval



**Tu brûleras la
première**

Petite, ce n'était pas les monstres sous le lit (fascinants, je les trouvais) ni les vampires (que j'adorais). C'était la sorcière qui me glaçait le sang.

Et pour cause : elle *mangeait* les enfants, calvaire. Je l'imaginais déguster le dernier de mes moignons goulument, en faisant aller son menton fourchu et les verrues poilues de son nez, dans un ricanement pervers, après m'avoir épluchée vivante et m'avoir fait bouillir à petit feu. Tant qu'à choisir sa mort, je préférerais de loin le baiser sensuel du vampire, qui me donnerait ensuite une seconde vie, immortelle celle-là, alors que je deviendrais *autre*, différente mais éternellement jeune, remplie de pouvoirs obscurs. En plus, je pourrais voler, et pas sur un stupide balai, mais par mes propres moyens, ce qui allait me donner un avantage appréciable

sur le reste du monde.

J'arrivais mal à comprendre pourquoi la figure du sorcier n'évoquait rien de tel en moi. En fait, elle n'évoquait rien du tout. Gandalf, Merlin, Dumbledore... à la limite de l'ennui. Facilement confondus avec des magiciens ou des druides, les sorciers, sages et rassurants, ne sont que rarement les agents provocateurs ou les antagonistes du récit : détenteurs de savoir et de pouvoir, ils mènent, guident, résolvent les énigmes, rétablissent l'ordre perdu. La figure du sorcier est, en somme, profondément patriarcale. En ce sens, sorciers et sorcières sont presque des figures inverses – si ce n'est qu'il est difficilement admissible que la sorcière soit une figure matriarcale puisqu'elle est négative, peu associée à la maternité. Déjà, dans les objets qu'on leur attribue, on voit ce qui se joue: le balai de la sorcière, rappel inéluctable de la femme à la sphère domestique, elle qui n'est jamais bien loin de ses corvées ménagères. Quant à l'interprétation de la *baguette magique* du sorcier,

il serait aisé, et combien tentant, de tomber dans un freudisme de bas étage.

Mais la sorcière avait une prérogative : elle était *subversive*. Que faire maintenant de sa violence ? De sa cruauté ? De sa jalousie ? De sa méchanceté ? Et puis la sorcière était vieille, donc forc m nt laide. Tout ceci n'est certes guère... féminin.

Larvatus prodeo (Miroir, miroir)

Si le monde était clair, cohérent, stable –bref tout ce qu'il n'est pas – la sorcière n'aurait aucune emprise sur l'imaginaire. C'est aussi cet appétit d'absolue cohérence et ce désir  perdu de clarté qui commandent que le dehors reflète le dedans, que le beau soit bon et donc corolaire de la vertu. Il va ainsi de soi, dans les contes pour enfants moralistes du XVIIe et du XVIIIe siècle, que la sorcière est une laideronne. Dans plusieurs représentations hollywoodiennes, cependant, elle avance masqu e , sous un couvert séduisant. Si elle est jeune, elle enj ole et s'apparente plutôt à la sirène. En fait, Hollywood ne sait trop quoi faire de ses sorci res¹. Mais sa supercherie est mise au jour quand elle déploie sa force et sa colère et qu'elle use de ses pouvoirs. Elle révèle alors son vrai visage : tout ce temps, elle nous a joués, tout ce temps, elle dissimulait sa laideur

¹ Sans être un grand film, *Maleficent* propose cependant une narrative différente (l'origine de la colère et la sororité).



The Magic Circle, Waterhouse

et sa vieillesse -- la pire des afflictions qui puisse toucher la femme, qui, lorsqu'elle en est atteinte, devient un sac d'organes périmés, trainant avec elle ce bataclan obs c ne et inutile. Par contraste, on lui oppose la jeune fille pure, naïve, jolie et féconde (Blanche-Neige, qui eut beaucoup d'enfants). Sa beauté est naturelle, innée, véritable. Cela en dit aussi long sur notre conception de la beauté, qui relève de l'hy-

pocrisie² : la beauté, volontiers, mais seulement si elle est de don divin. Il s'agit de ne pas tromper la nature avec des artifices, des potions magiques, des illusions. Les modifications de l'apparence ne sont que duperie, magie noire.

² En plus d'être incohérente : se faire déplacer les os pendant deux ou trois ans, dans d'atroces douleurs (ceux et celles qui ont eu des broches comprendront) = socialement acceptable, voire banalisé / se faire fracturer le nez volontairement en anesthésie générale (rhinoplastie) = inavouable, signe d'une grande vacuité.

Vouloir défier l'usure, le temps : tromperies, vanité. Maquillage³ : sorcellerie⁴. La beauté physique ne peut être le résultat d'une création personnelle, elle doit venir de la providence seule.

Quoi qu'il en soit, dans les contes comme dans la vie, à la fin c'est toujours pareil : jeune ou vieille, la sorcière, menaçante et obscure, doit être détruite, réduite en cendres. Anéantie.

Les putains du Diable, pionnières du #metoo ?

Encore une fois, nombreux sont les films qui représentent des possessions démoniaques, et l'exorcisée est, immanquablement, une jeune femme. Dans sa nature même, elle semble encline à vouloir frayer avec le Diable : il s'agit d'extraire le démon en elle, de la purger de ses tentations, de son penchant pour l'obscur et pour la lubricité. Du XIIe au XVIIIe siècle, il y aurait eu entre 100 000 procès à travers le monde, et entre 50 000 et 100 000 femmes furent exécutées pour sorcellerie. La dernière femme à être condamnée pour sorcellerie fut Anna Göldin, en 1782, dans le canton protestant de Glaris, en Suisse. Elle avait été accusée par

son employeur, un riche docteur, d'avoir jeté un mauvais sort à son enfant. Elle admit ses affinités avec le Diable sous torture, pendue par les pouces, les pieds attachés à des pierres. Elle fut ensuite guillotinée, pour être finalement innocentée en... 2008.

une firme de relations publiques et à embaucher les meilleurs avocats pour pouvoir mettre au pilori sur la place publique ces femmes dont la parole dérange : le seul mot « sorcière ! » avait toutes les commodités requises pour museler à jamais.



Wikimedia.org, The Wizard of Oz, 1939

Tout récemment, un journaliste a fait une découverte qui, sans être surprenante, vient jeter un nouvel éclairage sur ces accusations de sorcellerie. Des papiers ont été retrouvés attestant que Göldin avait porté plainte contre son employeur, le bon docteur, pour harcèlement sexuel, peu de temps avant qu'elle soit en retour accusée de sorcellerie par celui-ci⁵. On a tranché la tête à celle qui avait osé parler et, comme aujourd'hui, on avait trouvé des moyens légaux pour faire taire les insolentes. Certes, il était beaucoup moins coûteux, plus rapide et plus efficace que d'avoir à engager

Nos Jeanne d'Arc

La loi et l'ordre sont précisément tout ce que renverse la sorcière. Si l'histoire manque cruellement d'héroïnes, les bûchers n'ont pas manqué, au cours du siècle dernier, d'être les lieux d'une certaine mutation, faisant passer les sorcières de vilaines à martyres. Et c'est d'ailleurs dans l'appropriation de ce mot-flèche, empoisonné pendant des siècles, qu'il faut trouver une certaine jouissance à le voir ressurgir à chaque fois que l'on peut voir une jeune femme brandir ce slogan, dans toutes les langues du monde : *Somos las nietas de todas las brujas que no pudiste quemar / We are the granddaughters of the witches*

³ Shout out à la «Journée sans maquillage», autre tentative de contrôle de l'apparence de la femme.

⁴ Ai déjà entendu un type s'exclamer, sur Youtube, en regardant un tutoriel sur le pouvoir du maquillage (*The Power of makeup*) et en réalisant avec stupeur que la jeune femme avait l'air complètement différente sans maquillage : «That is witchcraft !»

⁵ Duparc, Agathe. *Anna Göldi, sorcière enfin bien-aimée*, Le Monde, 4 septembre 2008. https://www.lemonde.fr/europe/article/2008/09/04/anna-goldi-sorciere-enfin-bien-aimee_1091394_3214.html

that you could not burn.

Nous sommes les petites-filles de sorcières que vous n'avez pas pu brûler.

Nous prenons vos mots et les taillons désormais à notre manière. Nous en renversons le sens, en faisons une noirceur positive, des ténèbres lumineuses. Nous ferons flèche et feu de tout bois. Ne sommes plus encagées dans vos mythes, dans vos livres et vos chants, dans les *Suspacia* perdues de Quincey. Nous ne sommes plus prisonnières de votre langage.

N'en déplaise aux masculinistes qui hurlent que l'homme moderne est émasculé et qui exigent, dans leurs discours existentialistes, la restauration d'une virilité en perdition (comme si l'idée de la virilité était restée inchangée au fil des siècles, comme si la masculinité telle qu'elle est entendue aujourd'hui était celle des Lumières, de la Renaissance, etc.), l'éternel féminin, tout comme l'éternel masculin, n'existe pas. L'idée de la féminité, si on arrive même à en fixer les contours, est en constante mutation, tout comme celle de la sorcière, qui lui est intimement liée. Ainsi, l'essence et la persona de la sorcière sont difficilement saisissables. D'abord une droguée, fabricante de bagosse et de poisons, mangeuse d'enfants : on parle de sang, d'orgies, de rites, de sabbats, d'enchantements, de guérisons ou de sortilèges, et soudainement, par le plus formidable

des renversements et des transfigurations, elle est aujourd'hui une artiste, une militante. Une insoumise. Une féministe.

Bien sûr, dans la persona de la sorcière, une pratique est de mise et elle s'accompagne toujours d'une certaine théâtralité dans le geste. J'aime à dire que Marlene Dietrich, en pantalons, avec toute sa dégaine, fumant son cigare et envoyant chier les Nazis, était un peu sorcière. Kate Bush, dans *Wuthering Heights* et Diane Dufresne, dans son *Parc Belmont* : witch level X 1000. Mais être sorcière n'est pas un titre de noblesse. Car il faut enfin se délester des étiquettes, et cesser de réduire et de magnifier : ce serait tomber dans l'autre piège, celui de la caricature. Est donc sorcière celle qui dit l'être. Tout passe enfin par la parole, libérée.

Qu'importe qu'elle puisse loger en son ventre la vie ou non, la sorcière n'est jamais stérile, même si elle peut être nullipare et refuser la fécondité. La sorcière crée, invente, renverse l'ordre du monde. L'ordre établi. Mais surtout, elle dérange. Car la sorcière, intrinsèquement, est une hystérique, celle qui n'accepte pas l'ordre moral. Et si toute femme n'est pas sorcière, elles portent toutes en elles le potentiel de l'être. Un potentiel de dangerosité.

Et j'aime les femmes dangereuses.

« *Et c'est ma mère ou la vôtre / Une sorcière comme les autres* »

(Anne Sylvestre, *Une sorcière comme les autres*)

À mon amie et collègue Camille Allaire, en souvenir de sa mère, José Duclos, artiste peintre, femme aimée.

Bûchers en série

Parlant de femmes qu'on brûle. Il y a deux ans, le 8 mars, je tombe sur ce texte qui avait hanté ma journée :

Virginie Larivière

7 mars 2017

Il y a 25 ans aujourd'hui que ma petite sœur Marie-Eve est disparue. Demain, ça fera 25 ans qu'on a retrouvé son petit corps meurtri, violé et sans vie, abandonné dans la neige fondante d'un printemps précoce et trop pluvieux.

À onze ans et onze mois, ma sœur, un regard de tempête, des boucles rebelles sur la tête, des idées braques, des envies de grandeur et des projets d'avenir déjà, s'est fait voler les cinq dollars qu'elle avait dans les poches pour acheter le pain du souper. Ma sœur, pianiste, cabotine, indocile et indignée, rieuse, écrivaine et impatiente a trouvé la mort entre les mains d'un homme que l'on cherche encore.

Demain, ce sera aussi la Journée internationale des droits des femmes.

Une absurde coïncidence qui me rappelle à ma sœur volée, à ma sœur-légende, à mes souvenirs troués que je magnifie de couleurs inventées pour duper l'oubli qui rôde après 25 ans d'absence.

Une douloreuse synchronicité qui me rappelle aussi à toutes ces femmes autochtones, sœurs volées qui, dans une morbide indifférence, sont disparues-et-pas-encore-retrouvées ou ont été assassinées.

Un cruel hasard qui me rappelle à toutes celles que l'on ne croit pas; à ces indécentes étiquettes que l'on pose sur celles que l'on condamne non pas d'avoir été victimes, mais de ne pas avoir su l'être parfaitement.

Une ironie débile qui me fait m'affoler dès les premiers jours de mars. Parce que ces dates, du 7 et du 8, me rappellent intimement au pire. Mais aussi parce qu'on devra collectivement se rappeler au pire pour expliquer, nommer, justifier, légitimer et répéter l'importance de la Journée internationale des droits des femmes.

Je déteste cette journée. Mais, d'ici à ce qu'on s'affranchisse de sa nécessité, faudra la souligner fort.

Il m'avait rappelée à cette amie du secondaire, Christine Speich, fantôme timide qui ressurgi périodiquement dans mes pensées après quelque temps d'absence, et qui laisse toujours traîner une douleur diffuse sur son passage.



Wikimedia.org

Christine avait les cheveux blonds en bataille, comme Marie-Ève, mais était studieuse et rangée. Riait beaucoup. Je me souviens des fossettes qui creusaient ses joues. Elle aimait la musique dance, portait des chemises bouffantes, lisais des romans Frissons et parlait allemand. Elle avait un chien, un Dalmatien. Elle venait de m'apprendre qu'elle avait eu

ses premières règles quand c'est arrivé. On m'a dit : morte dans un feu. Doucement, endormie. Seule dans la maison, durant la semaine de relâche.

C'était ma première mort, ma première perte. J'avais 12 ans, comme elle. Peur du sang.

Il y avait ces choses bizarres. Pourquoi Christine avait-elle

enfermé son chien dans une pièce quand l'incendie avait éclaté ? Penses-tu qu'elle a essayé de fumer en cachette, Maude ? On disait que c'était un feu électrique, mais c'était louche...

Le bizarre s'apaisa, les années passèrent. Il y a ce qu'on ignore et qui revient ensuite, frappe au visage et au cœur d'une violence matraque.

Parfois longtemps, parfois dix ans plus tard. On avait rouvert l'enquête, de nouveaux indices avaient surgi. On avait rouvert la plaie, qui deviendrait plus sale, plus noire, béante.

Christine n'avait pas fumé en cachette.

Elle n'avait pas enfermé son chien dans une pièce de son plein gré.

Elle n'était pas morte doucement.

C'était un homme qui lui avait demandé de confiner son chien. Un homme qui s'était fait passer pour un agent d'Hydro, prétextant vouloir vérifier les compteurs (pour mémoire).

Christine est tombée sous les mains d'un tueur en série qui l'a violée, étranglée puis a mis feu à son lit.

Celle que j'ai réduite aujourd'hui à quelques souvenirs disparates, cette amie que j'avais eu à peine le temps de connaître, restée à jamais au seuil de l'adolescence, j'ai essayé maladroitement de la faire revivre un peu⁶, en cette Journée internationale des droits des femmes. Question de se recueillir, doucement, tous ensemble. Pleurer nos mortes, nos disparues. Réfléchir, agir. Crier le nom de celles qui ne

font pas les manchettes. Espérer le mieux. « Aussi fort qu'on est nombreuses à ressasser le pire ou à le redouter. »

Christine Speich (1980-1993)
Je me souviens de toi.



⁶ Je me permets de republier ce texte d'il y a deux ans pour cette même raison : elle qui a vécu si peu, lui donner de l'espace pour renaître le temps d'une lecture. Ma responsabilité de vivante : faire revivre mes morts.

ÉQUITÉ SALARIALE: LES TRAVAILLEUSES DES SERVICES PUBLICS DÉSAVANTAGÉES PAR LA LOI

Résumé de l'article publié par l'IRIS, le 13 février 2019

Hier, le ministre du Travail Jean Boulet déposait un [projet de loi](#) qui modifie la Loi sur l'équité salariale afin de la rendre conforme à une décision récente de la Cour suprême. L'IRIS montre pour sa part dans une [étude](#) qui paraît aujourd'hui que, bien que cette loi votée en 1996 ait permis des avancées considérables, elle n'a pas réglé les inégalités entre les services publics et les autres secteurs.

Dans cette étude réalisée en collaboration avec Eve-Lyne Couturier, François Desrochers révèle en effet que les employé·e·s des services

publics, en majorité des femmes, sont les seul·e·s à avoir subi une baisse de leur pouvoir d'achat depuis 2000. Pendant la même période, les autres employé·e·s du secteur public et ceux du secteur privé ont vu croître leur pouvoir d'achat de 12 %.

L'étude souligne entre autres que la rémunération moyenne dans les services publics (santé et services sociaux, éducation et fonction publique) est de 23 % inférieure à celle des entreprises publiques comme les sociétés d'État.

Il en coûterait annuellement environ 7,3 G\$ à l'État québécois pour effectuer un rattrapage salarial qui éliminerait ces inégalités. Une telle mesure réduirait de 35 % l'inégalité entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes pour l'ensemble du Québec.



Graffiti anonyme

LES MILLIARDS DANS L'ANGLE MORT DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Par François Desrochers, IRIS, reproduit avec leur autorisation

Depuis l'adoption d'une loi visant sa pleine réalisation en 1996, on aurait pu penser que l'équité salariale était un dossier réglé. Si cette loi a bel et bien favorisé l'atteinte d'une plus grande équité salariale en emploi, elle a toutefois gardé tout un pan du problème dans son angle mort, soit la création d'écart de rémunération gigantesques au sein même du secteur public. Ce problème est l'objet d'une [étude](#)

que j'ai réalisée en collaboration avec Eve-Lyne Couturier et qui est publiée cette semaine par l'IRIS.

Plusieurs avancées apportées par les mouvements féministes témoignent du fait que la condition des femmes dans la société québécoise a heureusement évolué au cours des dernières décennies en matière d'emploi, notamment au niveau des stéréotypes de genre et des choix

de carrière qui leur sont associés. Malgré ces avancées, la ségrégation professionnelle est un phénomène persistant qui ne semble pas en voie de se résorber de sitôt. En effet, au Québec, 60% des femmes occupent des emplois typiquement féminins et 63% des hommes occupent des emplois typiquement masculins. Dans certains secteurs, la ségrégation a même augmenté. C'est le cas du secteur parapublic

des services (éducation, santé et services sociaux), où les taux de présence des femmes ont graduellement, mais constamment augmenté entre 1987 et 2017, puisque pour cette période la proportion de femmes est passée de 74 à 81% dans le système public de santé et services sociaux et de 58 à 69% dans le système public d'éducation.

On se retrouve ainsi dans une situation où, de tous les secteurs du marché de l'emploi sondés dans le cadre de l'Enquête sur la Rémunération Globale (ERG) menée chaque année par l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ), seul celui de «l'administration québécoise», qui regroupe la fonction publique et le secteur parapublic des services, compte une forte majorité de femmes à son actif. Or, la plupart des emplois que l'on y retrouve correspondent à la définition des métiers typiquement féminins, liés aux soins des personnes (professionnelles de la santé, enseignantes, etc.) ou au travail de bureau.

Dans un même temps, le secteur de «l'administration québécoise» est celui qui offre la rémunération la moins intéressante de tout le secteur public (lequel inclut également les universités, les municipalités, l'administration fédérale et les entreprises publiques). Les écarts de rémunération entre l'administration québécoise, les autres éléments du secteur public et le secteur privé (dans les entreprises de

200 employé.e.s et plus) n'ont cessé d'augmenter depuis 2000.

La cause de l'accroissement de ces écarts n'a rien de sorcier : les régimes d'austérité à répétition infligés à nos services publics ces deux dernières décennies ont mené à la stagnation de la rémunération de «l'administration québécoise», au point où elle est le seul secteur dont l'effectif a vu son pouvoir d'achat diminuer légèrement entre 2000 et 2017 (-1%), alors que tous les autres secteurs sondés par l'ISQ ont connu une augmentation se situant entre 10% et 16%.

Il apparaît clair que la combinaison de la ségrégation professionnelle et de la stagnation salariale qui affecte «l'administration québécoise» indique la présence d'une discrimination systémique fondée sur le sexe ; celle-là même que la Loi sur l'équité salariale de 1996 devait éliminer. Cette loi ne suffit donc pas à corriger cette forme d'injustice, car elle ne peut être appliquée qu'à l'intérieur des différentes entreprises formant un secteur d'activité; elle ne peut être appliquée entre les secteurs. Or, c'est l'ensemble du secteur de «l'administration québécoise» qui est typiquement féminin et subit les coups d'une dévalorisation du travail des femmes dans notre société.

La recommandation de l'étude que nous publions est donc de réformer la Loi sur l'équité salariale de manière à permettre la mise en

place d'exercices d'équité salariale entre les secteurs. Cela impliquerait de procéder à des comparaisons systématiques des emplois du sous-secteur de «l'administration québécoise» avec des emplois équivalents dans d'autres sous-secteurs du secteur public. La comparaison avec le sous-secteur des «entreprises publiques» me semble la plus pertinente, puisque la majorité des emplois de celles-ci se retrouvent dans des sociétés d'État provinciales.

Résorber l'écart de rémunération annuelle de 23% qui existe entre «l'administration québécoise» et les «entreprises publiques» coûterait environ 7,3 milliards \$ à l'État québécois. Comme environ les trois quarts de cette somme iraient aux employées femmes de «l'administration québécoise», cette mesure aurait pour effet de réduire l'écart général de salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes au Québec d'environ le tiers (passant de 10,2% à 6,4%). Ce n'est pas rien.

Dans les débats entourant la laïcité et l'immigration, plusieurs se plaisent à rappeler que l'égalité hommes-femmes est une valeur chère au Québec. Il serait peut-être temps de passer de la parole aux actes et de mettre fin une bonne fois pour toutes aux doubles standards qui ont pour effets d'encore et toujours sous-valoriser le travail des femmes.

UN ÉVÉNEMENT HEUREUX

Par Léane Sirois, Philosophie, comité PÉR



Primeur

C'est avec joie et enthousiasme que nous vous annonçons la naissance à Montmorency du comité local pour le parrainage d'un.e étudiant.e réfugié.e (comité PÉR). Le Collège accueillera une jeune personne réfugiée dès la session prochaine, nous sommes fiers de vous l'annoncer officiellement ! Nous ? Qui ça, nous ? Ce sont les étudiantes, professeures et conseillères pédagogiques qui ont mis sur pied ce projet hors du commun. Le comité PÉR travaille en effet depuis septembre à implanter le programme d'accueil d'étudiant.es réfugié.es au Collège et à sensibiliser notre communauté à la crise migratoire actuelle. D'autres services du Collège sont bien sûr impliqués dans l'affaire. Vous voulez en savoir plus ? Joindre nos rangs ? Consultez notre page Facebook, vous saurez à qui vous adresser. Pour le dire franchement, le souhait du comité PÉR est que toute la communauté montmorencienne se sente investie par ce projet de parrainage.

Le PÉR... mais encore ?

Le PÉR, c'est comme un parrainage privé de personnes réfugiées, mais plutôt que ce soit une famille qui parraine, c'est le Collège. Plusieurs familles syriennes ont par exemple été parrainées ces dernières années par des familles québécoises. Dans ce cas-ci, c'est le comité PÉR Montmorency qui travaille à accueillir la personne réfugiée, à trouver les ressources financières essentielles au parrainage et à sensibiliser la communauté à la crise des réfugié.es dans le monde. Simple de même.

Qui allons-nous accueillir ?

Cette jeune personne mystère habite en ce moment dans un camp de réfugiés au Malawi, au Kenya ou en Ouganda, et sera sélectionnée par une ONG canadienne, l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC). Elle sera choisie pour plusieurs raisons, dont les plus évidentes sont qu'un retour au pays d'origine n'était pas envisageable pour elle, qu'elle n'avait pas la possibilité d'immigrer autrement que par le programme PÉR et qu'elle désirait vivre dans un endroit où il était possible de poursuivre ses études. Les critères de sélection sont principalement les résultats

scolaires et l'autonomie. Ce dernier critère est important, puisque la personne que nous accueillerons au Québec aura entre 18 et 25 ans et qu'elle arrivera seule. Nous ne connaîtrons son identité que l'été prochain, puisqu'il faut laisser à l'EUMC le temps de s'occuper de tout le volet immigration. La personne sélectionnée obtiendra le statut de résidente permanente au Canada. Le Collège Montmorency s'occupera du volet éducation, et le comité PÉR du volet accueil.

Expérience de pensée

Imaginez que vous ayez grandi dans le camp de réfugiés de Kakuma au Kenya. Vous avez 18 ans. Du jour au lendemain, vous atterrissez à Laval et vous devez commencer un DEC. Vivriez-vous un choc culturel ? Comment se déroulerait votre première année ? Quels seraient vos besoins ? Vous aimeriez pouvoir parler à quelqu'un de vos états d'âme, ne croyez-vous pas ? La mission du comité PÉR est bien sûr d'amasser des fonds pour faire venir cette personne au Québec, mais c'est aussi et surtout de faire en sorte que cet atterrissage se fasse en douceur, et que la personne qui arrive ici s'acclimate le mieux possible à la société québécoise.



Membres du PÉR présentes lors du Forum international de l'EUMC à Ottawa en janvier 2019 et présentes sur cette photo : Lilia Lounis, Séraphine Messe, Colinza El-Khoury, Marie-Andrée Payeur, Geneviève St-Amand et Léane Sirois

Crédit photo : Catherine Veillet St-Amant

Pourquoi à Momo ?

Traditionnellement, le parrainage prévu par l'EUMC est réalisé par des étudiant.es universitaires. Or, depuis 2 ans, certains collèges québécois ont eux aussi manifesté un intérêt à participer à cette entraide internationale. Montmorency fait maintenant partie des 6 cégeps qui accueilleront une personne réfugiée à l'automne 2019. La diversité et l'ouverture à l'autre sont des réalités quotidiennes à Momo, aussi nous croyons que l'accueil d'un.e étudiant.e réfugié.e cadre avec l'idée même que nous nous faisons de notre institution.

Plusieurs instances du Collège ont déjà appuyé le projet, dont : le service des affaires étudiantes, les trois syndicats, l'AGEM, la

Fondation Montmorency et la FNEEQ. Merci de votre belle générosité ! Il faut comprendre que le parrainage demande la somme de 25 000 \$ environ. Cette somme est consacrée à assumer les besoins de base de la personne réfugiée pendant au moins un an. N'ayant pas à se soucier de répondre à ses besoins financiers pendant cette période, elle pourra se concentrer sur ses études et apprendre les codes de sa nouvelle communauté pour enfin devenir autonome. Les

résultats sont probants : 92 % des étudiant.es parrainé.es terminent leurs études dans le temps prévu et deviennent des personnes engagées dans leur communauté d'accueil.

Pourquoi ce projet plutôt qu'un autre ?

Parce qu'il a une vaste mouvance migratoire en ce moment dans le monde, et que cette migration ne s'effectue pas toujours dans des conditions de sécurité ni de dignité, quand elle n'est pas carrément dangereuse pour les demandeurs d'asile. Et parce que nous croyons qu'il est de notre devoir de faciliter l'accès à une vie décente au plus grand nombre de personnes dans le monde. Nous aimerais au comité PÉR pouvoir accueillir une personne par année, voire deux, selon le financement que nous sommes capables d'obtenir. Nous souhaitons que le Collège Montmorency devienne un pionnier en ce qui concerne le parrainage étudiant dans les cégeps du Québec. Qu'on fasse de cette cause une priorité. Qu'on la fasse connaître. Qu'elle devienne un devoir humanitaire.

Certains diront qu'une ou deux personnes par année, c'est bien peu, considérant les besoins et les sommes investies pour y répondre. C'est vrai... mais c'est faux même temps. Mentionnons d'abord que la personne parrainée arrive ici avec la possibilité de faire venir

sa famille au moment qu'elle juge opportun. Mentionnons surtout qu'une ou deux personnes par an qui sortent d'un camp de réfugiés, c'est un modèle pour le camp au complet. C'est un modèle d'espoir surtout pour les jeunes, puisqu'ils entrevoient la possibilité de sortir du camp grâce à un bon dossier académique. Cela favorise la persévérance scolaire pour tous les élèves du camp. C'est un modèle d'espoir dans des lieux où cette denrée, comme les autres, se fait parfois rare. Mentionnons enfin qu'une ou deux personnes par an, c'est mieux qu'aucune personne par

Nous croyons au comité qu'il faut agir concrètement afin de voir les choses changer. Nous avons les moyens d'aider ces personnes, alors pourquoi ne pas le faire ? Il ne s'agit pas de « mettre les mains dans le plat de bonbons », mais d'utiliser les ressources que nous avons pour changer le monde, une personne à la fois. Bien sûr, nous pourrions toujours consacrer notre argent à autre chose. Des besoins, il y en a partout, mais des projets qui changent la vie des gens de façon aussi significative et directe, à notre connaissance, au Collège, il n'y en a pas beaucoup. Au comité PÉR,

et dans celle de nos étudiant.es. Il faut commencer quelque part. C'est ce que nous allons faire cette année. Avec votre soutien, c'est ce que nous souhaitons. Parce que l'éducation, ça change le monde.

Psssst !

Gardez les yeux ouverts ! Vous allez désormais retrouver régulièrement ces logos au Collège !

Partagez vos idées avec nous, appuyez le projet financièrement, faites-le connaître dans vos réseaux. Que ce parrainage crée un engouement et qu'il favorise un sentiment de communauté et de solidarité à Montmorency !

Pour nous joindre :

Lsirois@cmontmorency.qc.ca

Facebook : EUMC comité local
Collège Montmorency



an. Une ou deux personnes par an, dans 150 autres institutions à travers le pays, ça commence à faire du monde. En fait, depuis 1978, il y a eu 1800 jeunes qui sont venus étudier au pays et qui s'y sont installés. Il faut commencer localement pour que la différence se fasse sentir globalement.

C'est aussi un lieu commun de dire que le problème des réfugiés ne se résoudra pas de lui-même.

nous croyons qu'il est temps d'agir différemment afin d'obtenir des résultats différents. Il est temps que la question des réfugié.es obtienne une réponse adéquate. Notre initiative n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan des besoins, mais l'élan qu'elle provoquera est susceptible d'entraîner des résultats insoupçonnés. Nous croyons qu'une vaste conscientisation se transformera en actions, au Collège d'abord, puis ailleurs dans notre vie personnelle



L'ACADEMIE FRANÇAISE SE RÉSOUT ENFIN À FÉMINISER LES NOMS DE MÉTIER!

Par Julie Lecomte, Biologie



Vaut mieux tard que jamais! Au sujet de la féminisation des noms de métier, l'Académie française avait déclaré le 26 octobre 2017 : « devant cette aberration “inclusive”, la langue française se trouve désormais en péril mortel, ce dont notre nation est dès aujourd’hui comptable devant les générations futures.»¹ C'est donc aujourd'hui l'aveu d'un échec de la part des Immortels de l'Académie après plus de 40 ans de lutte des femmes puisqu'ils vont reconnaître officiellement la féminisation des noms de métier².

Le blocage était surtout d'ordre sociologique, car la langue française possède tous les outils nécessaires : ajout d'un «e» (professeure), d'un accent grave (pompière), du suffisant «trice» (institutrice), par exemple, pour féminiser les noms de métiers conformément à l'évolution des mœurs et des conquêtes

récentes des femmes au travers toute la francophonie. Le Québec a d'ailleurs joué un rôle de pionnier, suivi de près par la Suisse et le Luxembourg dans cette quête.

Selon le linguiste Bernard Cerquiglini, «ce n'est qu'à partir du XVIIe que les femmes ont été exclues d'un certain nombre de professions et reléguées à la cuisine». Il a d'ailleurs écrit un livre à ce sujet : *Le Ministre est enceinte ou la*

grande querelle de la féminisation des noms (Seuil, 2018). L'Académie est devenue très conservatrice d'ailleurs à partir de cette époque et refusait de féminiser les noms de métier sous différents prétextes tous plus misogynes les uns que les autres. C'est donc une victoire aujourd'hui pour les femmes!

Maintenant, à quand l'écriture avec l'accord de proximité?

You connaissez l'orthographe épicène?

Source : [Office québécois de la langue française](#)

Définitions :

Quand on parle de **féminisation linguistique**, il faut distinguer deux notions : **la féminisation lexicale et la rédaction épicène**.

La **féminisation lexicale** touche les mots : des appellations au féminin anciennes sont utilisées (comme pâtissière) et d'autres ont été créées plus récemment (comme auteure).

La **rédaction épicène** touche le texte : elle consiste à employer des appellations au féminin à côté des appellations au masculin, à abandonner progressivement le masculin générique (c'est-à-dire quand le masculin englobe les deux genres) et à rendre plus égale la représentation des femmes et des hommes dans le texte lui-même, en jouant sur les structures, les pronoms, le style utilisé, les accords, etc. La rédaction épicène est également appelée rédaction non sexiste.

L'adjectif **épicène** se dit d'un mot, désignant ou qualifiant un être animé (nom, adjectif, pronom), qui a la même forme au genre masculin et au genre féminin. Selon le contexte, les mots épicènes renvoient à des êtres de sexe féminin ou masculin. Par exemple, les mots artiste, élève, brave, riche, nous et on sont épicènes. Par extension, l'adjectif épicène qualifie aussi une façon d'écrire nommée rédaction épicène.

Exemples : élection d'un.e président.e d'assemblée, délégué.e.s officiel.le.s et fraternel.le.s au Conseil fédéral et les tuteur.trices de la TÉLUQ sont en grève générale illimitée

1 <http://www.academie-francaise.fr/actualites/declaration-de-l-academie-francaise-sur-lecriture-dite-inclusive>

2 https://www.lexpress.fr/culture/info-l-express-l-academie-francaise-se-resout-a-la-feminisation_2063017.html?fbclid=IwAR2A17dnZfqAa0gGwZFQYgBUXPOfKOSKyubj7AtsTch0N3ApeMPMSJrgZpk#sshT8CaueYX0fheq.01



C'est une chance
de t'avoir croisé-e
**Passe
au suivant**



Je suis touché-e
par tout ce que tu fais
**Passe
au suivant**





TÂCHES ATTRIBUÉES ET HORLOGES DANS LES CLASSES : QUAND CERTAINS PRINCIPES DE GESTION M'APPARAISSENT ABSURDES

Par Catherine Chevrier, Économie



L'annonce de la date de tombée du présent *Informo* a coïncidé avec l'aboutissement de ma réflexion autour de deux situations que j'estime totalement absurdes. Partagez-vous l'idée selon laquelle le processus de la tâche est mûr pour une cure de jouvence? Combien de temps nous reste-t-il avant que l'heure de la récréation ne sonne?

Tâches attribuées

Pour plusieurs, l'attribution de la tâche, remaniée à quelques jours de la rentrée de la session de l'hiver 2019, s'est avérée digne d'un bon gros burlesque. Les dommages collatéraux ne peuvent pas être balayés sous le tapis sous prétexte que l'on donnera une autre chance au coureur qui, disons-le, démontre des signes de fatigue. À en juger par les aspects négatifs qui rejaillissent sur les enseignants ainsi que sur les gestionnaires, il semble que la volonté humaine ne suffise plus à la tâche.

Lorsque mes premières listes de classe sont affichées le 11 janvier

dernier, je constate que ma CI annuelle prévisionnelle excède passablement le seuil fatidique de 85, ce qui me trouble, puisque la libération inscrite à ma tâche perd la totalité de sa valeur. Pourquoi ne pas m'avoir d'emblée attribué un nombre d'étudiants correspondant à une CI d'au plus 85 alors que l'on vise au final 80? L'attribution de CI excessives amène les troupes à déployer une énergie folle alors que nous avons passablement à faire pour installer la session. De plus, si la solution passe par le retrait d'un groupe dans la tâche d'un professeur surchargé, cela a un effet coûteux sur la CI de ce dernier, si celle-ci passe sous la barre des 80. Pour certains, cette situation a l'effet de diluer les effets salutaires des vacances.

Si plusieurs collègues ont vécu une situation similaire, d'autres ont ressenti des secousses d'un tout autre ordre: un ou des groupes retranchés puis ajoutés à quelques heures du premier jour de cours, sinon le jour même, nature des préparations chamboulée, ce qui a un impact certain sur leur statut, sur leur place sur la liste d'ancienneté ainsi que sur leur défi de conciliation de prestations dispersées géographiquement. Que dire du cas de

mon collègue pour qui cette valse des groupes-cours a provoqué une difficile-quasi-impossible conciliation! Je le trouve courageux d'affronter la session avec, malgré tout, un brin de zénitude. Il avait, en effet, déjà signé une tâche plus que pleine ailleurs et, à la veille de la rentrée, il a accepté un groupe ici à Montmorency pour protéger son rang dans la liste d'ancienneté. Dans certains cas, refuser une tâche pleine, parce qu'une proposition plus avantageuse dans un autre Cégep se présente, signifie presque remettre sa démission. Qui voudrait se priver de futurs vivres en agissant de la sorte? Ceci fait en sorte qu'on dit oui à tout et on souhaite que la session se passe bien, que les dommages collatéraux familiaux ne soient pas trop prononcés!

Somme toute, j'estime que nos gestionnaires attribuent une trop grande importance au désistement des étudiants, phénomène associé au fait que certains inscrits ne réclament pas leur horaire alors que d'autres, une fois leur horaire en main, cherchent à améliorer leur emploi du temps, ou encore décident de diminuer le nombre de cours qui apparaissent à leur horaire. D'ailleurs, ne

devrions-nous pas déterminer les facteurs sur lesquels nous pouvons agir pour diminuer le désistement afin d'en diminuer les coûts, plutôt que de considérer ce phénomène comme inhérent au système?

En conclusion, le choix de l'efficacité à tout prix, voire à coût nul, implique un coût d'option. Pour atténuer l'impact financier de l'exercice de la tâche et pour diminuer les dommages qualitatifs, l'équipe responsable de la tâche a besoin d'un outil à la hauteur de la complexité de l'exercice considérant l'effectif de notre Collège ainsi que la particularité de certains programmes.

On jase là. Une amélioration du processus de création des groupes pourrait-elle passer par le fait que l'étudiant puisse s'inscrire directement dans un groupe pour lequel l'horaire et la taille seraient déterminés en fonction de la tâche prévue et acceptée, voire signée? On pourrait ensuite tenir compte de la marge pour atteindre la CI maximale, s'il y a lieu. À mon avis, cela pourrait même contribuer à diminuer les demandes de changements d'horaire « achetés » par les étudiants et ainsi atténuer une des causes de désistement.

Horloges dans les classes

Sur une note moins dramatique, il demeure un sujet qui a sans doute perdu de son sens, tellement nous avons été appelés à trouver une solution individuelle à une

nécessité institutionnelle.

Lorsqu'ont été exprimés nos besoins pour nos espaces dans le Bloc D, qui accueillera les Sciences humaines à l'Automne 2019, la demande d'avoir des horloges dans les classes nous a été refusée. Une collègue et moi avons ramené en réunion départementale notre doléance relative aux horloges dans les classes. Récemment, nous avons été invités à formuler une telle demande via le MAOB pour 2 horloges et, advenant qu'elle soit acceptée, les profs de mon département qui souhaitent les utiliser auraient à se les partager. N'est-il pas absurde de devoir se partager 2 horloges en les trimbalant entre les classes et l'armoire départementale, au gré de nos besoins respectifs, en admettant qu'ils soient complémentaires?

Depuis mon embauche, en 1990, j'utilise en classe un petit cadran ou une horloge personnelle pour guider le déroulement de mon enseignement. On pourrait se demander pourquoi il est important de tant insister aujourd'hui au sujet de la pertinence de doter les classes d'une horloge. Pourquoi ne pas l'avoir fait bien avant? D'abord, l'occasion de définir nos besoins pour nos nouveaux locaux avant même leur construction me donnait l'occasion de faire valoir ce besoin, que je crois ressenti par plusieurs. Ensuite, la perception qu'ont les étudiants du temps a beaucoup évolué et plusieurs d'entre eux ont

désormais de la difficulté à respecter la consigne, susceptible d'être énoncée par bon nombre de leurs enseignants, à l'effet de ne pas utiliser ni consulter leur téléphone en classe. À ce titre, le fait de voir l'heure sur une horloge fixe en aiderait plusieurs.

Je me suis donné comme mission de sonder les autres départements afin de savoir s'ils ressentent le même besoin. Avant de lancer mon sondage, j'ai communiqué mon intention à la Direction des études, à la responsable de mon programme et à la coordination du Comité de programme de Sciences humaines. Silence radio, jusqu'à ce qu'on me glisse à l'oreille que la Direction se penche actuellement sur cette préoccupation. J'ai donc pris la décision de mettre en veille mon appel à tous, car je veux donner une chance au coureur.



Source : Voices voix

LA SCIENCE EN SOUTIEN DES JEUNES TRANSGENRES?

Par Julie Lecomte, Biologie

Les résultats d'une étude suggèrent que la structure et l'activité du cerveau des jeunes transgenres ressemblent davantage aux schémas d'activation plus typiques au sexe que ceux-ci souhaiteraient plutôt qu'à leur sexe biologique à la naissance, et ce, dès un très jeune âge. Ainsi, l'imagerie cérébrale pourrait devenir un outil d'identification précoce des jeunes transgenres, ce qui faciliterait le soutien de ces jeunes et leur qualité de vie. Cette recherche a été menée par la Dre Julie Bakker de l'Université de Liège en Belgique et ses collègues du Centre d'Expertise sur les dysphories de genre au Centre médical universitaire VU à Amsterdam aux Pays-Bas. Ces résultats ont été présentés à la réunion annuelle de la société européenne d'endocrinologie (Barcelone, 19 - 22 mai 2018)¹.

¹ Source : European Society of Endocrinology. "Transgender brains are more like their desired gender from an early age." ScienceDaily. ScienceDaily, 24 May 2018. <www.sciencedaily.com/releases/2018/05/180524112351.htm>.

PROJET GRAND-BRÛLÉ :

UNE BALAFRE FORESTIÈRE EN PLEIN VISAGE, UNE CLAQUE À LA FACE DES CITOYEN.NE.S

Par Maude Arsenault, Français et littérature, membre du collectif La planète s'invite au Parlement et résidente de St-Adolphe-d'Howard



St-Adolphe n'a pas la réputation de Saint-Sauveur, le prestige de Tremblant, les avenues pittoresques de Ste-Agathe. St-Adolphe, c'est juste... beau. Vraiment beau. La nature, la paix, le calme. Les lacs, collection de perles agglutinées de nos Pays d'en-Haut, et le ciel, sans entrave, traversé par ces vieilles montagnes râpées du Nord. On respire, on y est bien. Des immensités bleues, parfois vertes, parfois rougeoyantes, à perte de vue. L'air qui tranche les poumons tant il est pur. Un petit village, en respect avec la nature.

Il y a six ans, Hydro-Québec annonce qu'une ligne à haute tension viendra traverser toute la



Crédit photo : Comité aviseur de St-Adolphe

municipalité en passant par les montagnes, y compris celles bordant le lac St-Joseph, qui trône au cœur du village, créant du coup un large sillon qui viendra perturber la nature et défigurer le panorama. Un soulèvement se met en place, à la mesure de nos moyens. On leur propose différents tracés, d'autres projets acceptables pour tous, à coût comparable, appuyés par l'avis de différent.e.s expert.e.s. Après tout, c'est tout ce que nous avons : l'environnement, les paysages, la nature. Pas d'industries, pas d'usines. Rien que la beauté.

Refus catégorique. Sans appel. La bête veut manger, là, à cet endroit précis, nulle part ailleurs. Pas d'autre pâturage possible. Voyant l'agitation et la contestation, la patente déploie une autre stratégie : tabler sur la peur. Elle désolidarise les villages avoisinants en brandissant la menace d'une possible déviation de la ligne qui les toucherait. Si la ligne ne passe pas là, elle passera chez eux, forcément.

Cela réussit : les autres municipalités prennent peur. Peur de cette ligne monstrueuse, peur d'HQ, peur d'être punies par le gouvernement à force de tenir tête. Personne ne veut d'une tranchée de métal dans sa cour.

La ville propose ensuite l'enfouissement d'une certaine portion de la ligne, ce qui réduirait l'impact visuel et environnemental. HQ rétorque que la facture serait bien trop salée.



Crédit photo : Comité aviseur de St-Adolphe

Facture qui, évidemment, reviendrait aux Québécois.e.s. « Or, le coût additionnel d'un tel investissement, amorti sur sa durée de vie, représente une somme de 18 cents par année pour un Québécois qui paie une facture annuelle d'électricité de 1 200 \$. Un coût très raisonnable que tous les Québécois sont certainement prêts à payer pour protéger le paysage et l'économie récréotouristique de son beau secteur des Pays-d'en-Haut dans les Laurentides » (Martial Fortin, Couillard saccage les Laurentides, Huffington Post).

Six ans de lutte. Des marches, des pétitions, des articles, des appels à l'aide.

Des gouvernements passent. Toujours cette même sourde oreille lorsque nous réclamons un BAPE ou lorsque nous dénonçons les irrégularités.

Six ans, en vain. Pendant ce temps, des enfants ont grandi. Des bras se sont baissés. Des gens se sont résignés. D'autres sont rendus amers.

Tant d'énergie, d'argent dépensé, pour une lutte perdue d'avance.

Hé quoi? Ce n'est que ça. Un paysage. Quelques arbres. C'est juste de la beauté, après tout. Si seulement ça n'avait été que ça. Juste de la beauté bonne à scrapper.

Des gens expropriés, des terres ravagées. Des propriétés dévaluées. Des lacs emboués et pollués. Un saccage éhonté, qui semble avoir cours dans l'indifférence la plus générale de nos gouvernant.e.s.

Mais c'est vrai, n'est-ce pas : l'enfouissement, ça coûte cher. Qu'on nous rappelle, déjà, combien le PDG et les dirigeant.e.s d'HQ se sont octroyé comme hausse salariale en 2018? Y en a-t-il parmi eux qui viendront nous expliquer

comment faire l'épicerie pour 75 \$ par semaine? Viendront-ils s'acheter un chalet face aux pylônes qui grésillent?

Parlez-nous d'acceptabilité sociale, encore une fois, s'il vous plaît. Racontez-nous comment il est facile de marcher sur les petits. Parlez-nous surtout de territoire, de paysages, d'énergie propre, de transfert à la collectivité, de propriété publique, bref parlez-nous de nationalisation. Et redéfinissez ce mot, s'il le faut. S'il vous plaît.

C'était si beau vous entendre, à l'époque, dit-on...



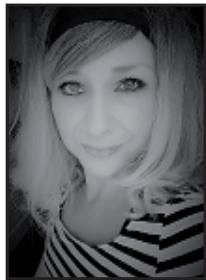
Crédit photo : Pascal Lauener

PRENDRE SOIN

PORTRAIT D'UN DÉPARTEMENT : TECHNIQUES EN SOINS INFIRMIERS

ENTRETIEN AVEC GINA DESROSIERS, JOHANNE SAVIGNAC, SYLVIE SAVOIE ET ISABELLE GAUTHIER,
COORDONNATRICES

Par Julie Demanche, Français et littérature



Porter plusieurs chapeaux en même temps

Le programme de soins infirmiers est d'abord particulier pour les enseignant.e.s quant à l'élaboration de leur tâche. En plus des cours théoriques et des laboratoires, les quelques 400 élèves inscrit.e.s soit en août ou en janvier ont en effet toutes et tous 1035 heures

de stage à effectuer en trois ans et ce, sous supervision directe. Les enseignant.e.s ont chacun.e sous leur responsabilité 7 étudiant.e.s, pour la plupart très jeunes et inexpérimenté.e.s, qui doivent soigner de véritables patient.e.s, notamment en préparant leur médication et en pratiquant différentes méthodes de soins plus ou moins invasives (réfection de pansement, installation de cathéter, etc.). Ils et elles doivent alors

enseigner lors de situations réelles sous tensions multiples, et parfois même d'urgence, où ils et elles doivent aussi s'adapter en reprenant leur rôle d'infirmiers et d'infirmières en prodiguant des soins qui correspondent aux nombreux impératifs quant à la sécurité du public du Code de déontologie de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. Le suivi de chacun de ces stages doit être consigné quotidiennement par les professeur.e.s

dans des rapports, des plans de travail, puis des grilles d'évaluation et cela, de manière détaillée afin de rendre compte des comportements observés en lien avec les différents objectifs à atteindre. Leurs tâches lors de ces stages sont donc complexes, puisqu'elles sont multiples; pédagogiques, naturellement, mais aussi administratives et également dites d'accompagnement et de soutien psychologique. Pour assumer ces rôles qui prennent beaucoup de temps (et d'énergie), les enseignant.e.s arrivent sur les lieux de stage vers 6h-6h30 et quittent vers les 16h-16h30. Certains stages se tiennent également en soirée, ce qui allonge considérablement les journées de travail. Malgré l'ajustement dans la dernière convention du calcul de la CI, les chiffres ne sont en fait pas représentatifs de la charge de ces rôles et de l'ampleur du temps qui doit y être alloué.

Comme depuis 20 ans les soins prodigués sur les unités en milieux de stage sont de plus en plus pointus, le Département souhaite d'ailleurs lors de la prochaine convention que le ratio prof-élève soit revu et qu'il passe de 1 enseignant.e pour 7 élèves à 1 enseignant.e pour 6 élèves. La technologie a aussi beaucoup évolué et elle continue d'évoluer rapidement en ce qui a trait aux appareils, instruments et protocoles utilisés. Les infirmiers.ières qui enseignent se doivent ainsi de se les approprier avant les stages et de s'orienter sur différentes unités de soins avec des protocoles distincts

selon les spécialités en suivant des formations spécifiques en hôpital et en centre de santé. La tâche s'alourdit aussi considérablement puisqu'en une session seulement, un.e enseignant.e peut évoluer dans 3 milieux de stages différents. Il faut donc compter, en plus du temps nécessaire à s'orienter et à se former dans un nouveau milieu, le temps nécessaire à la recherche et à la préparation pour chaque stage à donner. L'Ordre professionnel des infirmières et infirmiers du Québec exige en plus de tout cela qu'ils et elles suivent chaque année une formation de 20 heures, soit 7 heures accréditée et 13 heures non accréditées. Le Collège défraie une partie des coûts de la formation en remboursement de perfectionnement, mais pas ceux du permis annuel dont ils et elles ont besoin pour exercer leur profession...

Les EESH, de plus en plus nombreux, représentent également un défi croissant tant qu'à leur accompagnement en milieux de stage qu'aux limites de l'adaptabilité des procédures de soins en situations réelles et devant répondre aux besoins de leur handicap. Un projet avec libération visant à emmener 6 étudiant.e.s avec 2 professeur.e.s en milieu de stage a d'ailleurs été mis sur pied à la deuxième session pour aider ces élèves ayant été admis.es au programme. L'objectif, en plus de travailler à développer dans le temps des outils facilitants, est entre autres de voir si ces élèves réussissent mieux dans le programme lorsqu'ils et elles ont les mesures les plus adaptées possibles à leurs besoins particuliers. La profession d'infirmier et d'infirmière est effectivement plus difficile d'accès pour certain.e.s élèves, mais ce genre de projet les



Étudiant.e.s du programme de soins infirmiers lors d'un stage de prévention



Étudiantes du programme de soins infirmiers B0 (FC) lors d'une simulation

aide incontestablement à exercer le métier.

Le poids de tous ces nombreux chapeaux à porter en une année, voire même une session, est si lourd à porter qu'il y a un problème majeur quant au recrutement de nouvelles et de nouveaux enseignant.e.s. Dans la dernière année et demie, 40 entrevues, soit 3 ou 4 comités de sélection par session, ont d'ailleurs été passées par la coordination départementale. Le temps accordé au processus est significatif, sans compter celui nécessaire pour bien accompagner les nouveaux et nouvelles enseignant.e.s dans l'élaboration des cours théoriques et

des laboratoires, ou encore dans les stages. L'insécurité reliée à la précarité en début d'une carrière en enseignement ne contribue pas à attirer ces infirmiers et infirmières parfois déjà employé.e.s pour la plupart en hôpital ou en centre de santé. Comme un stage peut par exemple ne commencer qu'à la sixième semaine de la session, un.e enseignant.e nouvellement engagé.e peut donc très bien commencer une session à temps partiel et la terminer à temps plein puisqu'il et elle combine à ses tâches d'enseignement au Collège celles qu'il et elle aura en stage et ce, en raison de trois jours complets par semaine par exemple. On

pourra aussi lui ajouter de nouveaux groupes de stage à différentes semaines, ainsi que des remplacements provenant des 67-68 autres enseignant.e.s du Département. Certain.e.s enseignant.e.s vont d'ailleurs décider pendant plusieurs années par choix de ne travailler qu'à temps partiel au Collège et de conserver l'emploi qu'ils et elles ont déjà en hôpital ou en centre de santé. Les besoins du Département, qu'ils soient au régulier ou à la Formation continue, sont effectivement ponctuels et ces choix sont selon les cas plus ou moins faciles à prendre... Afin, entre autres, d'harmoniser les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux

des professeur.e.s et chargé.e.s de cours¹ de la Formation continue et de mieux redistribuer les ressources tout en assurant un enseignement de qualité supérieur, le Département souhaiterait à cet effet une intégration complète et totale au régulier du programme Bo donnée à la Formation continue (DEC en Soins infirmiers pour les infirmiers et infirmières auxiliaires).

De beaux projets stimulants

Depuis quelques années au Collège, des salles toutes équipées de simulation clinique haute fidélité reproduisent de façon authentique et réaliste un milieu hospitalier. Les étudiant.e.s, avant leur arrivée en stage, peuvent ainsi apprendre à confronter des situations de soins et développer leur jugement clinique afin de rendre explicite les pratiques exemplaires et ce, même lors de situations qu'ils et elles n'auront pas nécessairement l'occasion de vivre pendant leur stage. Par exemple, si un ou une patient.e est en arrêt cardiaque, il ou elle

ne sera effectivement pas pris en charge par un.e étudiant.e, mais bien par le personnel de l'hôpital ou du centre de santé. Ce projet pédagogique pour lequel les enseignant.e.s ont été formé.e.s par le Centre de recherche et de formation par simulation (CEREFs) du

les élèves du Collège s'y croyaient chez elles...

L'ouverture de la clinique école du bloc D à l'automne 2019 va d'ailleurs grandement faciliter l'accès en milieu de stage pour les élèves. Même si un vaste réseau



Département de soins infirmiers lors du bar à thé à l'hiver 2015

Cégep de Sherbrooke correspond à un processus d'apprentissage très actif et dynamique, puisqu'ils et elles deviennent en quelque sorte des facilitateurs et des facilitatrices. Ils et elles interviennent en effet pendant le débriefing qui suit la situation filmée où les élèves sont amené.e.s à construire par eux-mêmes et elles-mêmes leurs savoirs. Les chambres hôpital de Montmorency sont si hautement fidèles à celles des milieux hospitaliers que des conseillères cliniques de la Cité de la santé venues visiter

de lieux de stage existe déjà par le travail assidu des professeur.e.s du Collège, placer de session en session tous les étudiants et toutes les étudiantes représente toujours un défi (et un temps) très considérable dans la tâche de la coordination. Tous les aspects du volet prévention dans les apprentissages et objectifs du programme pour exercer le métier seront également ainsi rendus possibles dans l'environnement même de Montmorency. Vaccination, prises de sang et plus de temps accordé aux patient.e.s

¹ A titre d'exemple fourni par le comité ad hoc de la Fneeq sur les enseignant.e.s de la Formation continue en janvier 2019 : une enseignante qui aurait par exemple un baccalauréat et 10 années d'expérience professionnelle et qui, comme chargée de cours, enseignerait 525 heures à la Formation continue dans son année (ce qui lui donnerait un temps complet annuel aux fins de la priorité d'emploi) gagnerait approximativement 25 000\$ de moins que si elle était au régulier. Cet écart entre ce qu'elle gagnerait à la FC et ce qu'elle gagnerait au régulier s'accentuerait avec les années, puisqu'elle changerait d'échelon au régulier, mais que son salaire de chargée de cours ne serait pas ajusté à son expérience...



Département de soins infirmiers lors du colloque de l'AESIQ en 2017

seront quelques-uns des nombreux avantages de la Clinique, sans compter tous les services qui seront offerts par la force des étudiant.es à l'ensemble de la communauté montmorencienne. Le projet de la Clinique sera en partie réalisé grâce à un grand partenariat avec le Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (le CISSS) qui désire vraiment positivement collaborer et partager son matériel avec le Collège pour le plus grand bien de sa population étudiante en Soins.

Les enseignant.e.s du programme sont également très proactifs et proactive.s en étant toujours à l'affût de nouvelles méthodes pédagogiques, notamment ceux et celles qui participent régulièrement aux colloques de l'Association québécoise de pédagogie collégiale

(AQPC) et de l'Association des enseignantes et enseignants en soin infirmiers du Québec (AESIQ), ou encore ceux et celles impliqué.e.s dans le microprogramme Module insertion professionnel en enseignement collégial (MIPEC) qui donne de nombreux outils supplémentaires de perfectionnement quant aux stratégies d'apprentissages pour tous et toutes ces professeur.e.s qui à la base sont des clinicien.ne.s de la santé. C'est effectivement le chapeau de l'enseignement qui est peut-être le moins naturel ou du moins le plus complexe à porter pour tous ces hommes et toutes ces femmes qui n'ont pour la plupart connu qu'une formation en Soins et exercé d'abord et avant tout eux-mêmes et elles-mêmes la très exigeante profession d'infirmiers et d'infirmières. Ce sont ces mêmes hommes et ces

mêmes femmes qui continuent de former des étudiantes et des étudiants qui réussissent de manière générale l'examen de l'Ordre mieux que plusieurs autres institutions dont certaines universités puisque leur taux de réussite se situe la plupart du temps parmi les 5 premiers de la province de Québec, toutes institutions confondues. La majorité des infirmiers et des infirmières au Québec qui auront été chercher leur permis de pratique proviennent du réseau collégial. Au Collège Montmorency, 50% des finissant.e.s, pour de meilleures perspectives d'emploi et de conditions, poursuivront leur formation à l'université, ce qui les mènera à l'obtention d'un baccalauréat (consortium DEC-BAC).

Voici, bien gentiment et de manière toute anonyme, quelques perles trouvées dans des examens, des rapports de laboratoire et autres travaux d'étudiant.e.s de biologie.

Ce que l'étudiant.e a écrit [SIC]	Explications
Croissance moyenne de la longueur de la racine primaire en mm de graines de concombre gémisantes pendant une semaine.	Les graines de concombre <u>germent</u> et poussent, mais elles ne gémissent pas.
Dans les phospholipides membranaires, les têtes hydrophiles qui n'ont pas peur de l'eau, <u>empêche l'eau de penser</u> .	Les phospholipides sont des molécules qui constituent les membranes cellulaires. Leurs têtes hydrophiles sont <u>solubles dans l'eau</u> alors que leurs queues hydrophobes ne le sont pas.
Dans le réflexe rotulien, il y a <u>contradiction</u> du muscle.	Dans le réflexe rotulien, il y a plutôt la <u>contraction</u> du muscle!
Types d'anémie : -anémie <u>ferroviaire</u> ; -anémie <u>ferruviale</u> ; -anémie à <u>facéties</u> falciformes; -un problème <u>sanguinaire</u> .	L'anémie est un <u>problème du sang</u> qui transporte mal l'oxygène jusqu'aux cellules. Il y a plusieurs types d'anémies : l'anémie <u>ferriprive</u> , qui résulte d'un manque de fer dans les globules rouges; l'anémie à <u>hématies</u> falciformes (drépanocytose), où les globules rouges sont difformes à cause d'une mutation génétique; l'anémie pernicieuse, où il y a une carence en vitamine B ₁₂ , etc.
Si on place une cellule végétale en milieu <u>hypnotique</u> , nous observerons ...	Nous plaçons des cellules végétales en milieu <u>hypotonique</u> pour observer l'osmose.
Dents <u>vomitteuses</u>	Les dents des grenouilles sont nommées dents vomériennes.
La chèvre et l'araignée font toutes deux parties du règne des métazoaires, car elles se nourrissent par <u>injection</u> .	Les animaux comme la chèvre ou l'araignée se nourrissent par <u>ingestion</u> .
En <u>se fessant</u> , on va pouvoir prouver que la présence du CO ₂ est essentielle à la photosynthèse.	La violence n'est pas autorisée dans les expériences de biologie...
Le technicien a <u>conçu</u> 3 types de plants de haricot.	On adore nos technicien.nes, mais on ne leur demande que de <u>faire pousser</u> les plantes, pas de les concevoir...
Une plante dont <u>la tige et les feuilles ont été enlevées</u> a été insérée dans la pipette [pour mesurer sa photosynthèse].	On ne peut malheureusement pas mesurer la photosynthèse si on ne laisse que les racines de la plante... Ces dernières ne pourraient effectivement pas faire de photosynthèse chez les «plantes» qui seraient utilisées dans cette expérience.
Effet de la gibberelline sur la croissance des <u>pots de nains</u> .	La gibberelline est une hormone végétale qui a un effet sur la croissance des <u>plants de pois nains</u> dans cette expérience.

LES MEMBRES DES COMITÉS 2018-2019

COMITÉS PARITAIRES

Comité des relations de travail

Jean-François Gagnon
Josiane Nadeau
Richard Crépeau
Danielle Lalonde
David Lamontagne
Jean-Philippe Martel
François Pepin
Substitut : Guillaume Dupuy
*Suivi : Jean-François Gagnon

Commission des études

Amélie Therrien, formation générale
Jean-François Gagnon, sc de la nature
Hélène St-Denis, sc humaines
Niki Messas, arts et lettres
Diane Martin, secteur santé
Catherine Nadjem, secteur bâtiment
Isabelle Girard, secteur adm et bur
Guillaume Beaulieu, informatique et électronique
Karine L'Ecuyer, HMT
Sylvie Allard, toute provenance
Yves Bégin, toute provenance
*Suivi : Yves Bégin

Comité de perfectionnement

Guillaume Dupuy
Marc Élie Lapointe
François Pepin
*Suivi : Yves Bégin

Comité santé-sécurité

Julie Lecomte
François Pepin
*Suivi : Josiane Nadeau

Comité accès à l'égalité en emploi

François Pepin
Ivan Constantineau
Tiago Rubin
*Suivi : Yves Bégin

Comité contre toute forme de harcèlement

Mathieu Burelle
Julie Demanche
*Suivi : Julie Demanche

Comité programme d'aide au personnel

Deux postes vacants
*Suivi : Yves Bégin

Comité d'action et de concertation en environnement (CACE)

Julie Demanche
Vacant
François Lareau
*Suivi : Julie Demanche
*Suivi : Josiane Nadeau

Comité d'éducation interculturelle (CEI)

Benoit Mercier
Simon Leduc
Thomas Bangobango
Karine L'Ecuyer
*Suivi : David Lamontagne

Conseil d'administration

Jean-Philippe Martin
Annie Saint-Germain
*Suivi : Sylvie Allard

Comité de la formation générale (secteur pré-universitaire)

Jorge Negretti
*Suivi : Sylvie Allard

Comité de la formation générale (secteur technique)

Pierre Baudry
*Suivi : Sylvie Allard

Comité Projets internationaux

Josiane Blouin
Philippe Lang
David Lamontagne
Karine L'Ecuyer
*Suivi : David Lamontagne

Comité Politique alimentaire

Valérie Lafrance
Étienne Godard-Flamand
*Suivi : Sylvie Allard

COMITÉS SYNDICAUX

Comité exécutif

Yves Bégin, président
Josiane Nadeau, secrétaire
Sylvie Allard, trésorière
Jean-François Gagnon, responsable à l'application de la convention collective au comité des relations de travail (CRT)
Julie Demanche, responsable de l'information et de la mobilisation
David Lamontagne, conseiller à l'application de la convention collective
Julie Lecomte, conseillère à l'information et à la mobilisation
*Suivi : Yves Bégin

Comité information

Christine Bélanger
Maude Arsenault
*Suivi : Julie Demanche
*Suivi : Julie Lecomte

Comité femmes

Véronique Pageau
Jessica Millette
*Suivi : Julie Demanche

Comité sur la diversité sexuelle

Alan Cranshaw
Jessica Millette
Dominique Germain
*Suivi : Julie Demanche

Enjeux Précarité Santé des précaires Financement de la formation continue Allocation de plus de ressources (CI, élèves et difficultés, formations et la gestion financière dans les institutions Allègement de la tâche dans plusieurs programmes (sciences, élèves en difficultés, etc.) Revoir les plafonds de calcul de CI Les calculs de CI et de tâches des départements à petites cohortes et à fonctionnement hors-norme Télé-enseignement (outil d'enseignement et non une substitution au travail enseignant) Valorisation de la profession Organigramme Méthodes d'apprentissages technologiques (envoyer enregistreurs, télé-enseignement, etc) Environnement Sous-traitance Collaboration et Demandes venant de réseaux disciplinaires MED (postes fantômes, relocalisation 1re année, gestion de l'offre de programme) Gestion de la création de programmes Mettre de l'avant les enjeux politiques hors-dominion (environnement, austérité, etc.) CINÉMA ET COMMUNICATIONS (MÉDIAS). **PARTICIPÉZ À LA TOURNÉE DES DÉPARTEMENTS 2018-2019!**

**TAD. 13 NOVEMBRE
LANGUES MODERNES. 15 NOVEMBRE**

HORTICULTURE. 27 NOVEMBRE

TIM. 10 DÉCEMBRE

PHYSIOTHÉRAPIE. 11 DÉCEMBRE

MATHÉMATIQUES. 11 DÉCEMBRE

CINÉMA ET COMMUNICATIONS (MÉDIAS).

venant de réseaux disciplinaires MED (postes fantômes, relocalisation 1re année, gestion de l'offre de programme)

17 DÉCEMBRE

DANSE. 18 DÉCEMBRE

SOINS INFIRMIERS. 17 JANVIER

FRANÇAIS ET LITTÉRATURE. 22 JANVIER

Communication syndicale Formation continue (permanence, liberté d'enseignement remplacement maladie, calcul du TCA,

SÉCURITÉ INCENDIE. 19 FÉVRIER

traitement différencié, intégration complète, vie départementale, institutionnelle Droits parentaux (jeunes enseignant.es) VRTT Remplacement dès la 1re journée (labo, examens) Conciliation travail études famille Formation en région (télé-enseignement, carte des programmes, etc.)

Libérations pour projets et nouveaux cours ou labos Échelons salariaux et différences de salaires

ET VOUS!?

À l'agenda : dates à retenir

8 mars : Journée internationale des femmes

12 mars : Assemblée générale

15 mars : Manifestation pour le climat

3 avril : Commission des études

4 avril : Comité des relations de travail

4-5 avril : Regroupement cégep

9 avril : Assemblée générale

10-11 avril : CCSPP et regroupement cégep

22 -27 avril : Semaine de la Terre

23 avril : Conseil d'administration

25 avril : Comité des relations de travail

Comité exécutif hiver 2019



Rangée du haut : Julie Demanche, David Lamontagne, Julie Lecomte et Yves Bégin

Rangée du bas : Josiane Nadeau, Sylvie Allard, Tommy Girouard-Belhumeur et Jean-François Gagnon

Crédit photo : Sonia Labrecque



<https://ecole.ca.edu/petition/>

Le comité d'information attend vos articles en tout genre. Vous pouvez soumettre des textes d'opinion, des anecdotes et tranches de vie collégiale, des critiques de films ou de livres, des couvertures d'événements, des informations, des questions, des caricatures, etc.

Il suffit de nous envoyer le tout par courrier électronique à syndens@cmontmorency.qc.ca. Les opinions exprimées n'engagent que leur auteur-e. Les images où aucun crédit n'est mentionné sont libres de droits. Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep Montmorency, 475, boulevard de l'Avenir, Laval, Québec, H7N 5H9, Local : B1389 Tél : 450-668-1344 ou 975-6268, syndens@cmontmorency.qc.ca .

COMITÉ D'INFORMATION : Maude Arsenault, Christine Bélanger, Julie Demanche, David Lamontagne et Julie Lecomte. **RESPONSABLE** : Julie Demanche.

RÉVISION : Les membres du comité d'information et le comité exécutif.

INFOGRAPHIE : Julie Demanche, David Lamontagne, Julie Lecomte et Tommy Girouard Belhumeur.



Imprimé par des employés-es syndiqués-es de la Confédération des syndicats nationaux,
« parce que la sous-traitance, c'est mal ! » — Le comité information