

LE QUORUM

VIE SYNDICALE | ENSEIGNEMENT | VIE UNIVERSITAIRE

LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS NOS CLASSES



Et aussi...

LA VISIOCONFÉRENCE

04

LE HARCÈLEMENT EN MILIEU
DE TRAVAIL

05

LES CHARGÉS DE COURS
DE MCGILL SONT SYNDIQUÉS !

16

DROITS DE SCOLARITÉ :
MOBILISATION ÉTUDIANTE

17



RÉDACTRICE EN CHEF
FRANÇOISE MIQUET

PAGE COUVERTURE
MONTAGE PHOTO: SOVI NGAU

COMITÉ DE L'INFORMATION
THOMAS COLLOMBAT, CHARLES HÉLOU, AUDE JIMENEZ, FRANÇOISE MIQUET, SOVI NGAU, ROXANE POISSON ET MICHEL SARRA-BOURNET

COLLABORATEURS
JACQUELINE BORTUZZO ET STÉPHANE FAUTEUX

ÉDITION DES TEXTES
AUDE JIMENEZ ET FRANÇOISE MIQUET

RÉVISION
LOUISE LETENDRE

CORRECTION D'ÉPREUVES
LOUISE LETENDRE ET NICOLE LANDREVILLE

DIRECTION ARTISTIQUE, INFOGRAPHIE, IDENTITÉ VISUELLE ET GESTION DE L'IMPRESSION
NJOII STUDIO

DISTRIBUTION
SCCCUM
3060, BOUL. ÉDOUARD-MONTPETIT
C. P. 6128, SUCC. CENTRE-VILLE
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3C 3J7

IMPRESSION
SOLUTIONS RUBIKS

TÉL. : 514 343 - 7766
TÉLÉC. : 514 343 - 5759
WWW.SCCUM.UMONTREAL.CA
COURRIEL: SCCUM@UMONTREAL.CA



ÉDITOS

- Dégradation des études de premier cycle ? 3
- Profitez des possibilités de financement ! 3



VIE UNIVERSITAIRE

- La visioconférence : deux chargés de cours témoignent 4



CONVENTION COLLECTIVE

- Le harcèlement en milieu de travail 5
- Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement 7



DOSSIER : LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS NOS CLASSES

- L'accueil des étudiants étrangers à l'Université de Montréal 8
- Les apprenants d'origine chinoise 9
- Des Québécois « aux racines plus ou moins longues » 10
- Vox populi des chargé(e)s de cours 10
- Vivre et enseigner la diversité culturelle 12
- Le Bac 120 crédits année de transition 14



MOUVEMENT SYNDICAL

- McGill : le début d'un temps nouveau 16
- Tous ensemble contre la hausse des droits de scolarité 17



PORTRAITS

- Michel St-Yves, psychologue judiciaire 18



LES CHARGÉS DE COURS RAYONNENT

- Aude Jimenez 19
- Patrick Lynes 19

OYEZ, OYEZ !

DOSSIER DIVERSITÉ CULTURELLE : SUITE AU PROCHAIN NUMÉRO

Nous vous présenterons nos portraits d'étudiants issus de la diversité dans notre numéro de janvier 2012.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT

Prochaine date de dépôt des demandes : **1^{er} décembre 2011**

PARTY DE NOËL DU SCCUM

Mercredi 14 décembre au Lion d'or – Accueil dès 18 heures
Réservez dès maintenant, les places sont limitées !



Dégradation des études de premier cycle ?

par FRÉDÉRIC KANTOROWSKI

Au moment d'écrire ces lignes, il est encore trop tôt pour prédire l'ampleur et la vigueur de la contestation étudiante contre la hausse des droits de scolarité annoncée. La polarisation des positions annonce peut-être un hiver chaud et militant – tout dépendra du degré de mobilisation des étudiants, mais aussi de l'appui qu'ils recevront de leurs enseignants, de leurs parents, et, à vrai dire, de la société toute entière.

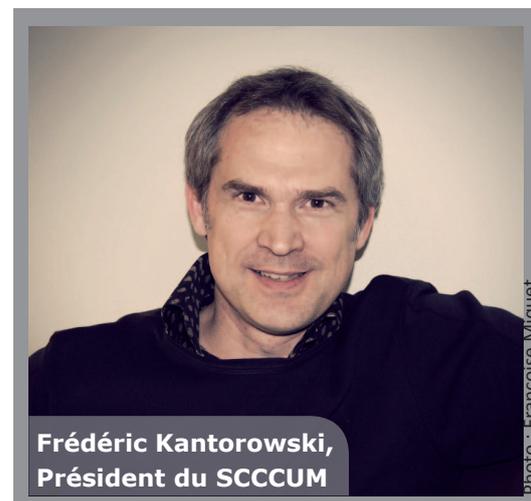
En attendant de voir quelle sera la tournure des événements, les regroupements comme la CSN, la FNEEQ et la FQPPU ont réitéré leur opposition à cette hausse, et certains ont approfondi leur réflexion et enrichi leur argumentaire.

On insiste généralement, avec raison, sur les effets que risque d'avoir une augmentation des droits de scolarité sur l'accessibilité aux études. Mais cette augmentation doit aussi être rejetée parce qu'on peut parier qu'elle ne changera rien à la dépréciation dont souffre l'enseignement au premier cycle.

Du côté des universités canadiennes-anglaises, il est de moins en moins rare d'entendre des dirigeants reconnaître que les conditions d'étude et d'enseignement

au premier cycle se sont beaucoup dégradées depuis que les universités ont fait de la recherche leur mission première. Dans une chronique du 21 octobre du *Globe and Mail* intitulée « Universities get an F for failing undergrads », Jeffrey Simpson cite à ce sujet les propos de Harvey Weingarten, ancien recteur de l'Université de Calgary : « Il serait particulièrement perturbant de conclure que la qualité de ce qui se vit dans nos universités est en baisse. Pourtant, c'est exactement ce qui se passe ». Et cela, malgré des droits de scolarité en moyenne beaucoup plus élevés dans le ROC¹ qu'au Québec...

Ce constat déprimant ne rend que plus inacceptable l'augmentation que Québec s'appête à appliquer. Car il faut savoir que le soi-disant sous-financement des universités québécoises, que la CREPUQ établit à 630 millions de dollars et qui sert à justifier l'actuelle hausse, est calculé en fonction de l'écart entre les droits de scolarité payés au Québec et ceux payés dans le reste du Canada. Compte tenu de la dégradation de l'enseignement au premier cycle observée dans ces mêmes universités, cela revient à dire que nous sommes en train de nous rapprocher davantage d'un modèle



Frédéric Kantorowski,
Président du SCCUM

Photo : Françoise Miquet

dont on constate ailleurs qu'il échoue de plus en plus à protéger et à améliorer la qualité de l'enseignement au premier cycle.

De ce point de vue, l'augmentation des droits de scolarité n'est rien d'autre qu'une fuite en avant dont on peut parier qu'elle n'améliorera pas la qualité des études au premier cycle. Cela, non seulement parce que, entre autres phénomènes négatifs, la taille des groupes-cours continuera d'augmenter, mais aussi parce que cette augmentation obligera plus d'étudiants à travailler davantage pour pouvoir financer leur scolarité, ce qui aura des retombées sur le temps disponible pour leurs études. ■

¹ROC : rest of Canada.

Intégration pédagogique (les « projets CLIP »)

Profitez des possibilités de financement !

par JACQUELINE BORTUZZO, VICE-PRÉSIDENTE À LA VIE UNIVERSITAIRE

Le programme d'intégration pédagogique permet de présenter des projets qui ont pour but d'améliorer la qualité de l'enseignement et des contenus des cours, d'harmoniser ces derniers ou encore de favoriser une meilleure concertation entre les membres d'une ou de différentes unités. La demande doit être présentée par au moins deux chargés de cours auxquels se joint (se joignent) un ou plusieurs professeurs ; le travail se fait en équipe. Outre la rémunération des heures de travail, cette activité accorde du pointage.

Les dates limites de dépôt des demandes pour ce type de projet sont le

1^{er} octobre et le 1^{er} avril. Veuillez noter que les projets doivent être finalisés dans l'année financière en cours; ainsi lorsqu'on dépose une demande au mois d'avril, on peut faire des demandes pour des projets de plus longue durée. Ne manquez pas l'article sur l'intégration pédagogique dans notre prochain numéro du *Quorum* ! ■

Pour en savoir plus :

http://www.sccum.umontreal.ca/integration_pedagogique.html



CONVENTION COLLECTIVE

Si vous avez l'habitude d'enseigner un cours qui a été soustrait de l'affichage au profit d'un(e) étudiant(e) lors du dernier affichage, vous vous verrez accorder le pointage associé à ce cours si :

1. Vous êtes celui ou celle ayant le plus de pointage pour le cours visé ;
2. Vous n'avez pas atteint votre charge d'enseignement annuelle maximale et vous n'avez pas de conflit d'horaire entre le cours visé et un autre cours qui vous est déjà attribué.



La technologie au service de l'enseignement

La visioconférence : deux chargés de cours témoignent

par MICHEL SARRA-BOURNET

La visioconférence permet à des étudiants vivant loin du campus de suivre un cours « comme s'ils y étaient, sans se déplacer ». À cet égard, elle comporte des avantages évidents. Qu'en est-il de l'expérience du côté de l'enseignant ?

Généralement, dans le cadre d'une visioconférence, l'enseignant se trouve devant un groupe, dans une salle équipée de caméras et d'un écran. D'autres étudiants sont présents dans une salle semblable dans une ou plusieurs autres villes. À moins que l'enseignant ne change de ville de semaine en semaine, seuls les étudiants présents dans le studio principal auront un contact direct avec lui(elle) ; les autres se contenteront du courriel. Voici le témoignage de deux chargés de cours qui enseignent au sein de l'unité Santé et sécurité au travail de la Faculté de l'éducation permanente (FEP).



Photo : Michel Sarra-Bournet

Robert Bourbonnais

Chargé de cours depuis 1987, **Robert Bourbonnais** fait également de la recherche sur le cancer au Centre INRS-Institut Armand-Frappier. Il a connu l'expérience de la visioconférence, tant à l'Université de Montréal qu'à l'UQTR, dans ses cours d'hygiène industrielle. Dès la première séance, il a dû adapter sa manière d'enseigner : ne pouvant plus utiliser le tableau, il devait s'en tenir à suivre les diapos de son cours magistral. « Il faut susciter l'intérêt et l'enthousiasme des étudiants, explique-t-il. J'ai une certaine facilité à transmettre ma passion pour l'hygiène industrielle et à sentir quand les étudiants ne

comprennent pas. Dans un cours où ils sont présents en classe, je vois sur leurs visages des expressions que je sais reconnaître. À distance, je suis privé de cette communication visuelle, et les étudiants ont eux-mêmes du mal à me poser des questions. »

Malgré son expérience mitigée de la visioconférence, Robert Bourbonnais ne nie pas que les technologies informatiques puissent faciliter le travail des enseignants : « Ces outils offrent beaucoup de possibilités. Pour les utiliser et les rendre efficaces, il faut prendre le temps de réfléchir à leur application dans les cours qu'on donne. » En définitive, il considère qu'au-delà de tous les supports techniques, l'enseignement et l'apprentissage, « c'est l'affaire des enseignants et des étudiants ».

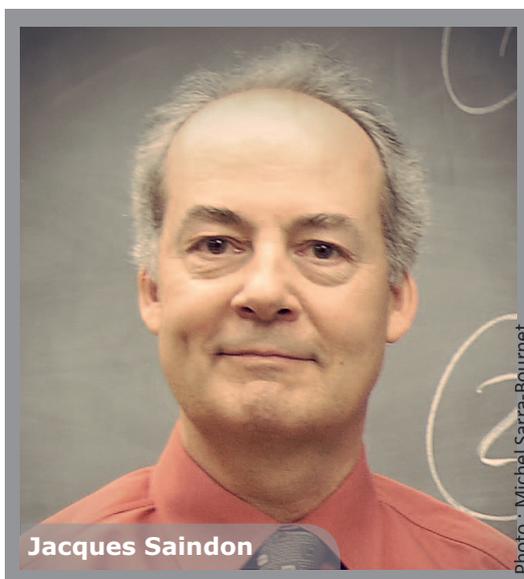


Photo : Michel Sarra-Bournet

Jacques Saindon

Jacques Saindon enseigne à l'Université de Montréal depuis 1988, essentiellement dans le cadre du Certificat en santé et sécurité au travail. Il est aussi chargé de cours à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et consultant en ergonomie, en hygiène du travail et en prévention des accidents de travail. Récipiendaire d'un prix d'excellence en enseignement en 2010, il n'est pas à l'aise avec la visioconférence : « Mon style d'enseignement comporte un



Illustration: Sovi Ngau

À distance, je suis privé de cette communication visuelle, et les étudiants ont du mal à me poser des questions.

contact continu avec mes étudiants. Je réussis à créer ce contact malgré le fait que j'ai parfois de grands groupes, de l'ordre de 70 étudiants. » Selon lui, l'enseignement à distance ne peut remplacer entièrement un cours, surtout lorsque les étudiants ont à faire des exercices : « Dans un cours, il y a un volet magistral qui peut très bien être diffusé à distance. Mais lorsque les étudiants posent des questions, cela exige des explications supplémentaires qui n'étaient pas prévues dans la présentation. Même si on est relié par caméra à une autre salle, la dynamique est rompue. » Jacques Saindon convient cependant que pour des étudiants qui vivent en région éloignée, l'enseignement à distance est incontournable.

Habitué au contact direct avec ses étudiants, Jacques Saindon a eu du mal à s'adapter à ce mode de fonctionnement : « J'aurais eu l'occasion de donner plusieurs cours de ce type, mais je n'ai tout simplement pas posé ma candidature. » Toutefois, il considère qu'Internet est un appoint valable : « Le fait de pouvoir mettre mes diapos en ligne a grandement amélioré mon travail, parce que j'exige de mes étudiants qu'ils les lisent à l'avance pour se préparer : elles contiennent les grandes lignes de mon cours. Mais le cours se donne dans la salle, entre mes étudiants et moi. » ■



Un fléau pour les organisations et les employés

Le harcèlement en milieu de travail

par STÉPHANE FAUTEUX ET FRANÇOISE MIQUET

On en parle depuis les années 1980. Il a fait l'objet de nombreux ouvrages... et de nombreux griefs syndicaux. Mais qu'est-ce que le harcèlement en milieu de travail, et comment y faire face ?

Le harcèlement est aussi vieux que les rapports de travail.

Le harcèlement ne date pas d'hier... Mais ce n'est que récemment que certaines sociétés ont décidé d'encadrer le « vivre ensemble ». Selon la spécialiste Marie-France Hirigoyen (2005), de 7 à 9 % des personnes seraient victimes de harcèlement en milieu de travail. La Commission des normes du travail (CNT) le définit ainsi :

«C'est une conduite humiliante ou abusive pour la personne [...], qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est un comportement qui dépasse ce que la personne raisonnable estime être correct dans l'accomplissement de son travail. Par définition, le harcèlement a un caractère répété, c'est-à-dire une continuité dans le temps. Pour qu'une seule conduite grave soit reconnue comme du harcèlement psychologique, c'est l'effet nocif de cette conduite sur la personne qui devra se perpétuer dans le temps. Ainsi, des conduites isolées, telles la violence ou l'agression dont l'impact se perpétue dans le temps, pourraient constituer du harcèlement psychologique. »

Un critère clé pour définir le harcèlement est que ce dernier a des effets prolongés dans le temps, soit par son caractère répétitif, soit à cause de la gravité des actes posés.

Quels types de harcèlement les chargé(e)s de cours peuvent-ils(elles) subir ?

En raison de leur position précaire au sein de l'Université, les chargé(e)s de cours (ainsi que les membres des autres catégories à statut précaire) sont susceptibles de subir du harcèlement moral ou psychologique. En effet, ce statut est propice à stimuler des attitudes vexatoires chez certaines personnes enclines à ce type de comportement et se trouvant en situation d'autorité. Les chargé(e)s de cours sont particulièrement

Un critère clé pour définir le harcèlement est que ce dernier a des effets prolongés dans le temps, soit par son caractère répété, soit à cause de la gravité des actes posés.

exposés aux formes d'intimidation touchant leur statut et leur position par rapport à l'accès à l'emploi : en effet, même assujettie à une convention collective, la manière d'attribuer le travail peut être soumise à l'arbitraire du directeur ou de la directrice de programme. À titre d'exemple de situations signalées au Syndicat : on déconseille à des chargé(e)s de cours, sous prétexte qu'ils ne sont pas aptes à les donner, de postuler pour des cours que l'on attribuera ensuite à des favoris de la direction. Ou encore, on met en cause leur soi-disant manque d'expérience. Dans tous ces cas, c'est le caractère répétitif qui permettra d'établir qu'il s'agit de harcèlement.

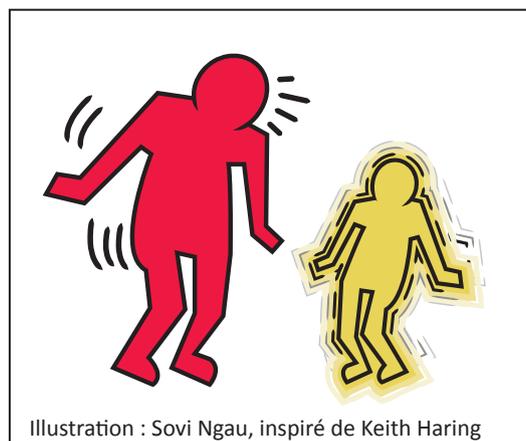


Illustration : Sovi Ngau, inspiré de Keith Haring

Sont susceptibles d'être perçus comme du harcèlement :

- La violence verbale, physique ou sexuelle
- Les atteintes répétées à la dignité : propos insultants, alimentation de rumeurs, dénigrement, atteinte à la réputation ;
- Les atteintes aux conditions de travail : rétention d'information, désinformation, etc.



Stéphane Fauteux,
agent de griefs

Photo : Françoise Miquet

Il ne faut pas attendre avant de signaler la situation, car les effets nocifs du harcèlement sont multiples.

L'isolement de la personne, qui l'empêche de communiquer sa détresse pour demander de l'aide, peut s'y ajouter et aggraver encore les choses. De plus, la personne qui pose les gestes de harcèlement s'assurera souvent d'avoir autour d'elle des appuis afin de pouvoir remettre en cause le jugement du(de la) chargé(e) de cours face à la situation.

Quel est le rôle du Syndicat ?

Le Syndicat peut être saisi de toute situation problématique ; toutefois, ce sont celles concernant l'accès à l'emploi qui relèvent prioritairement de son champ d'action. En effet, des comportements vexatoires répétés peuvent nuire à l'accessibilité à l'emploi. Dans tous les cas, il ne faut pas attendre avant de signaler la situation, car les effets nocifs du harcèlement sont multiples et peuvent engendrer toutes sortes de problématiques de santé mentale et physique.

Est-il important d'avoir des témoins ?

Quel sera leur rôle ?

Il est utile d'avoir des témoins, mais ce n'est pas essentiel. Les harceleurs tentant le plus souvent d'isoler leurs victimes, il n'est donc pas toujours évident de pouvoir s'appuyer sur des témoins. Le rôle du témoin est en premier lieu de soutenir la victime et de ▶



► confirmer, s'il le peut, les faits provoquant le préjudice. Il est certain que plus grand est le nombre de personnes touchées par les agissements d'un harceleur, plus il sera aisé de prendre des mesures à l'encontre de ce dernier.

Quels sont les différents modes de résolution d'un problème de harcèlement ?

Le premier cas de figure est la résolution du problème sur une base interpersonnelle. Dans ce cas, les personnes concernées parviennent à régler le problème entre elles. Ce type de situation est plutôt rare, car même si la personne victime de harcèlement dispose des ressources psychologiques pour interpeller l'agresseur, il n'est pas dit que ce dernier soit disposé à stopper ses agissements. Au contraire, il se peut fort bien qu'il redouble d'agressivité. Le deuxième mode de résolution consiste à faire appel aux différentes ressources mises en place par l'employeur. Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université (BIMH) offre un service de médiation à tous les membres de la communauté universitaire (employés, étudiants, gestionnaires).

On peut aussi s'adresser au SCCUM et recourir au dépôt d'un grief en vertu de la convention collective.

Enfin, il est également possible de déposer une plainte formelle auprès du rectorat ou encore d'entamer des poursuites judiciaires (voir l'encadré « Ressources »).

Ya-t-il des moyens de prévenir le harcèlement ?

Sensibilisation et formation sont les clés de la prévention. Il faut savoir que le harceleur est souvent une personne au profil de santé mentale particulier qui croit que son comportement est légitime, selon la spécialiste Marie-France Hirigoyen. Celle-ci explique également que le couple harceleur-harcelé connaît une dynamique malsaine qui se construit à deux. Le soutien d'un psychologue peut s'avérer indispensable non seulement pour réparer les dommages, mais pour aider la victime à mieux comprendre cette dynamique.

Par ailleurs, la mise en place de comités pour contrer le harcèlement au travail est un excellent moyen de diminuer l'action des harceleurs potentiels, car ces comités informent les travailleurs et travailleuses des situations potentiellement dangereuses. Plus le thème du harcèlement



RESSOURCES

La Commission des normes du travail et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse offrent en ligne des mesures de soutien, et des outils d'autodiagnostic :

Commission des normes du travail

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/guides/harcèlement.asp?noeud1=2&noeud2=19&cle=61>

- Le site Harcèlement.ca <<http://harcèlement.ca>> offre des explications et des exemples
<http://www.harcèlement.umontreal.ca>
- Les agentes et agents de griefs du SCCUM
- Le Programme d'aide au personnel (PAP) de l'Université de Montréal :
<http://www.drh.umontreal.ca/pap.html>

OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- Gabriella Wennubst, *Mobbing, le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail*, Éditions Réalités sociales, Lausanne, 1999
- Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros, Paris, 1998
- Marie-France Hirigoyen, *Malaise dans le travail, harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Syros, Paris, 2001
- Jean-Pierre Le Goff, « Que veut dire le harcèlement moral ? » dans *Le Débat*, janvier 2003
- Jean-Philippe Cordier et Paul Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Études pratiques de droit social, Kluwer, 2009, 374 p
- Marie Josée Cordeau, *Le harcèlement psychologique au travail*, Éditions JCL, 2004

est abordé au grand jour et fait l'objet de discussions, moins les harceleurs auront les coudées franches pour agir.

Pour un milieu de travail sain et agréable : être sensibilisé et, surtout, agir rapidement.

Le harcèlement au travail est pris au sérieux par l'Université et reconnu par nos sociétés comme une source importante de dysfonctionnement. Il est coûteux à la fois pour les individus et pour les organisations en raison de l'absentéisme et de la démotivation au travail qu'il occasionne. Une personne rendue malade par le harcèlement peut mettre des mois, voire des années à se rétablir. Certaines vont jusqu'à attenter à leur vie ! L'employeur est donc responsable d'assurer un milieu sûr et sain à cet égard. Il faut impérativement dénoncer toute forme d'intimidation et agir

Le harceleur est souvent une personne au profil de santé mentale particulier qui croit que son comportement est légitime.

le plus rapidement possible avant qu'il ne soit trop tard. Rappelons qu'un employeur qui s'engage à maintenir activement un lieu de travail exempt de harcèlement doit au premier chef être au courant des situations problématiques. Toute personne victime ou témoin a le devoir de les signaler, même si cette démarche exige certains efforts.





Un organisme de l'Université de Montréal créé en 2004

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement

par FRANÇOISE MIQUET

L'Université s'est dotée en 2003 d'une politique contre le harcèlement à laquelle il est possible de se référer. Dans le cadre de cette politique, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) travaille à prévenir le harcèlement ou à le faire cesser.

Les services du Bureau d'intervention sont accessibles à tout membre de la communauté universitaire souhaitant obtenir confidentiellement des renseignements et des conseils, demander une intervention dans son milieu (médiation, rencontre, recherche d'entente, formation) ou déposer une plainte formelle.

Pascale Poudrette, directrice du BIMH et présidente du Comité de prévention contre le harcèlement, explique le rôle de cet organisme :

« Le BIMH a un mandat de prévention et d'intervention lorsqu'une personne signale une situation à potentiel de harcèlement. Nous recevons de 350 à 400 demandes par an. La grande majorité des demandes concernent des allégations de harcèlement pour lesquelles le BIMH propose des interventions informelles, telles la médiation et la recherche d'entente, pour résoudre les situations. Toutefois, les personnes peuvent déposer des plaintes formelles par écrit au BIMH. » Moins de dix plaintes formelles sont habituellement déposées par année.

Suite au dépôt d'une plainte formelle, le secrétaire général, délégué par le recteur, peut demander une enquête administrative (menée par un enquêteur externe spécialisé en matière de harcèlement) ; le comité de discipline peut également être impliqué dans le traitement des plaintes lorsque la personne mise en cause est un étudiant ou un membre du personnel enseignant. Outre la confidentialité des services, Pascale Poudrette insiste sur l'indépendance du BIMH par rapport à l'employeur.

La Politique contre le harcèlement (accessible sur le site du BIMH www.harcèlement.umontreal.ca) couvre les quatre formes de harcèlement au travail :

- le harcèlement criminel ;
- le harcèlement sexuel ;
- le harcèlement psychologique ;
- le harcèlement discriminatoire.

Il faut intervenir le plus rapidement possible dans la situation de harcèlement car plus on attend, plus il sera difficile de réparer le climat de travail dégradé

Pour établir qu'il y a harcèlement, les quatre éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir : 1) une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité, 2) un caractère hostile ou non désiré, 3) une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique, et 4) un milieu de travail néfaste.

Pascale Poudrette poursuit : « Les demandes relatives aux allégations de harcèlement psychologique constituent la majorité des signalements (65 %) ; elles sont suivies, à égalité, par celles pour discrimination ou pour harcèlement sexuel (13 %) et enfin, par le harcèlement criminel (qui « donne à la victime un motif raisonnable de craindre pour sa sécurité ou celle d'un proche »).

« Il est très important d'intervenir le plus rapidement possible dans une situation



Pascale Poudrette,
directrice du BIMH

Photo : Françoise Miquet

Il est important de mettre en place un mécanisme pour éviter que la situation néfaste ne se reproduise.

de harcèlement, explique Pascale Poudrette, car plus on attend, plus il sera difficile de réparer le climat de travail dégradé. » Une fois le problème cerné, il ne suffit pas d'appliquer le remède : il est important de mettre en place un mécanisme pour éviter que la situation néfaste ne se reproduise. La directrice du BIMH ajoute que la campagne « À l'U de M, le respect, ça se cultive », amorcée en 2009 et qui se poursuit pour une dernière année, vise à sensibiliser tous les employés de l'Université de Montréal. Le SCCUM collaborera à cette initiative. ■



CECI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT

- Une personne en situation d'autorité lève le ton ou adopte une conduite agressive, mais de façon non répétitive. Dans un tel cas, réglez le différend de personne à personne.
- Une personne vous traite de façon singulière ou vous discrédite lors d'une rencontre, mais fait ensuite amende honorable et s'engage à ne plus recommencer.
- Une personne s'oppose avec force à vos positions, sans toutefois utiliser de stratégies pour vous diminuer ou vous discréditer. Un désaccord véhément, même persistant, ne constitue pas du harcèlement.
- On vous complimente de façon insistante sur votre tenue ou votre manière d'aborder les gens, voire sur votre apparence physique. Si ces compliments vous indisposent, signalez-le à la personne.
- Une personne pose sur vous un geste physique non désiré de nature familière, mais de façon isolée. Là encore, il faut en parler à cette personne.

LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS NOS CLASSES

L'accueil des étudiants étrangers à l'Université de Montréal

par ROXANE POISSON

L'internationalisation de l'Université de Montréal passe par le recrutement d'étudiants originaires de l'étranger. Valérie Mercier, conseillère à la Direction de l'accueil et de l'intégration au Bureau des étudiants internationaux (BEI), a reçu Le Quorum dans son bureau du pavillon J.-A.-De Sève.

L'internationalisation, un des vecteurs de développement de l'Université

Le mandat qui touche l'accueil et l'intégration des étudiants étrangers à l'Université de Montréal commence bien avant leur arrivée au Québec.

En amont, l'Université, dans le cadre de sa politique d'internationalisation, met sur pied des campagnes de promotion appuyées par le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Immigration et la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), explique Valérie Mercier. Celles-ci mettent en valeur la possibilité de faire ses études en langue française sur le continent nord-américain et le fait que les droits de scolarité dans les universités québécoises sont les moins élevés.

La sélection des étudiants et leurs premiers pas à l'U de M

Outre les démarches d'immigration, l'étudiant doit satisfaire à certaines normes académiques qui ne sont nullement discriminatoires, souligne Valérie Mercier : « Elles reposent sur des exigences identiques pour tout le monde, notamment celle de parler le français. »

Les étudiants étrangers peuvent accéder à l'ensemble des programmes offerts par l'Université, excepté les baccalauréats en médecine, en médecine vétérinaire, en sciences infirmières et en sciences de l'éducation. La majorité s'inscrivent à la Faculté des arts et des sciences.

Les droits d'inscription des étudiants étrangers qui n'ont pas (ou pas encore) le statut d'immigrant reçu sont une source de revenus importante pour l'Université :

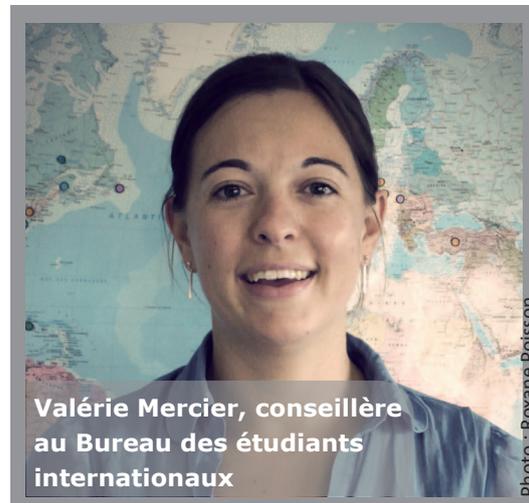
Étudiants québécois et français : 2 168 \$ / an
Étudiants canadiens hors Québec : 5 858 \$ / an

Étudiants internationaux :

- 14 562 \$ / an pour les programmes de sciences humaines et sociales ;
- 16 259 \$ / an pour les programmes de sciences médicales et de beaux-arts ;
- 19 199 \$ / an pour les programmes de sciences pures, de droit et d'informatique.

Les étudiants étrangers subissent donc une très forte pression pour ne pas échouer.

Source des chiffres : Université de Montréal



Valérie Mercier, conseillère au Bureau des étudiants internationaux

Photo : Roxane Poisson

Au cours de la dernière semaine du mois d'août, ils assistent à un séminaire d'information sur les politiques et règlements de l'Université et de ses organismes internes : le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP), le Centre étudiant de soutien à la réussite (CE SAR), entre autres, ainsi que l'intégration à la vie culturelle et sociale par différentes activités – conférences, films, soirées thématiques – ou encore par le programme Passerelle, qui offre un jumelage entre les étudiants plus anciens et les nouveaux (toutes provenances confondues).

« Cette année, le nombre d'inscriptions d'étudiants étrangers est passé de 100 l'an dernier à près de 400 cette année. Pour l'année 2011, on compte 4 800 étudiants étrangers sur les 55 000 étudiants qui fréquentent l'Université », précise Valérie Mercier. ■

Une gestion de classe laissée à la discrétion des enseignants

par MICHEL SARRA-BOURNET

Au-delà des structures d'accueil et d'intégration, aucune mesure, ni encadrement, ni soutien, ni formation ne sont prévus pour les enseignants.

« Dans les cours de méthodologie en science politique, la différence entre les cultures de recherche européenne et nord-américaine est assez évidente, constate Ekaterina Piskunova, chargée de cours et docteurante en science politique.

Par exemple, les étudiants français ont souvent du mal à entrer dans le vif du sujet :

« Souvent, ils éprouvent des difficultés à produire un travail concis et clair selon des consignes strictes. L'école française a l'avantage incontestable d'être ouverte à la pluridisciplinarité ; cependant, la structure de la réflexion et la rigueur de la recherche laissent parfois à désirer. Il ne s'agit certainement pas de différences insurmontables, mais je crois qu'un certain ajustement est nécessaire, et les enseignants devraient y être sensibles », ajoute Ekaterina Piskunova. ■



Ekaterina Piskunova, chargée de cours en science politique

Photo : Michel Sarra-Bournet

Comment les aider à s'intégrer dans notre système éducatif ?

Les apprenants d'origine chinoise

par FRANÇOISE MIQUET

Philippe Chaubet, chargé de cours en éducation à l'Université de Montréal et en français langue seconde à l'Université McGill, a vécu et enseigné pendant 15 ans à Taïwan. Il partage avec nous sa connaissance des apprenants du monde chinois¹.

Le mythe de l'étudiant chinois passif « Ils n'interviennent pas en classe », « On ne sait pas ce qu'ils pensent », entend-on souvent à leur propos. Or, « si les étudiants issus de Chine ou de Taïwan s'expriment peu en classe, c'est qu'ils viennent d'une culture où, lorsqu'on ouvre la bouche publiquement, on ne souhaite pas être pris en flagrant délit d'erreur, dit Philippe Chaubet. Au début, les invitations à s'exprimer sans crainte du ridicule (les "fautes") laissent donc l'étudiant mal à l'aise. De plus, la déférence traditionnelle qui existe – encore – en Chine empêche l'étudiant de contredire l'enseignant ou de critiquer une de ses affirmations, car celui-ci est considéré comme un "deuxième parent". Cet étudiant peut sembler passif, mais il est en fait très présent intellectuellement et émotionnellement. »

Le « par-cœur », crucial dans le système éducatif chinois

Est-ce parce que l'apprentissage des milliers de pictogrammes de la langue chinoise exige des années de mémorisation intense et une mémoire « photographique » ? Toujours est-il que « le "par-cœur" est une méthode privilégiée qu'il ne faut surtout pas dénigrer. Au contraire, on peut profiter de cette forte capacité de mémorisation pour montrer à l'apprenant des modèles sur lesquels il greffera les notions apprises », conseille le chargé de cours. D'ailleurs, pour l'étudiant chinois, chaque élément de vocabulaire appris exige un effort de pure mémorisation en raison de l'absence totale de liens entre les deux langues, de sorte qu'il met beaucoup de temps à développer un système qui lui permette de deviner le sens des mots nouveaux. Tous les sinophones vous le diront : le vocabulaire représente un défi aussi grand que la grammaire française, qui se construit avec une logique relativement nouvelle pour lui. D'où l'importance de reformuler au besoin certaines explications complexes.

La fameuse « face » à ne perdre à aucun prix

Ne demandez pas à un étudiant chinois s'il

a compris ce que vous venez d'expliquer : il préférera vous dire oui plutôt que de risquer de perdre la face ou même de vous faire perdre la face, peut-être, en vous avouant que ce n'était pas clair. « Il notera plutôt le plus de détails possible, puis retravaillera les notions à la maison. » De même, toute critique doit être formulée avec doigté et en privé (voir l'encadré).

L'apparence de traitement égal pour tous est particulièrement importante : « Les

此外，對於
中國學生
每所學詞彙
的元素需要
一個純粹的
內存由於兩
種語言之間
的關係完全
沒有工作，
所以需要很
長的時間因

À ÉVITER

- Pointer l'étudiant devant un groupe ;
- Aborder devant la classe des sujets potentiellement controversés liés à la Chine et à Taïwan ou faire des généralisations sur ces pays ;
- Refuser une explication à un étudiant, sous prétexte qu'il devrait être autonome et chercher les réponses lui-même ;
- Se comporter comme si on réservait un traitement particulier aux étudiants chinois (même si on le fait pour les aider).

RECOMMANDÉ

- Prendre l'étudiant à part pour toute communication délicate concernant son niveau, son travail, etc ;
- Expliquer très clairement qu'une note reflète la qualité d'un travail donné à un moment précis et suivant certains critères, et non un jugement définitif sur la personne ;
- Donner des modèles que l'étudiant mémorisera probablement et à partir desquels il pourra faire lui-même des liens et extrapoler (quelle que soit la matière enseignée) ;
- Amener l'étudiant vers l'autonomie, mais de façon graduelle et en l'accompagnant.



Philippe Chaubet, chargé de cours en éducation

Photo : Françoise Miquet

Chinois ont été blessés dans leur orgueil par les "traités inégaux" que leur ont imposés les Occidentaux au 19^e siècle, et ce n'est que récemment, avec la progression de la Chine sur le plan économique et politique, que l'estime de soi collective a commencé à revenir », explique le chargé de cours. Il y a donc une grande sensibilité à l'égard du jugement d'un Occidental, a fortiori s'il s'agit d'un enseignant. « Dans tous les cas de figure, une sincère bienveillance de la part de l'enseignant est à la base de la confiance, qui est particulièrement cruciale avec ces étudiants. »

Favoriser une adaptation progressive

Alors, faut-il surprotéger les étudiants chinois ? « Absolument pas, dit Philippe Chaubet. Au contraire, il est important de leur faire comprendre que le paradigme éducatif, mais aussi social, est différent et qu'ils devront s'y adapter pour mieux le comprendre et mieux vivre ici. Si on les heurte frontalement, ils risquent de se refermer sur eux-mêmes, et la construction de ce pont que nous essayons de jeter entre nos cultures et la leur – *les leurs* serait plus juste, compte tenu de l'immensité et de la diversité du monde chinois – risque d'être rapidement compromise. »

Cependant, tous les étudiants d'origine chinoise ne partageraient déjà plus certaines de ces caractéristiques : « L'individualisme qui accompagne le développement matériel et certains effets de la mondialisation font que l'on commence à voir des étudiants qui s'expriment, contestent et revendiquent des choses en classe », constate Philippe Chaubet. On n'arrête pas le progrès !

¹Nous parlons ici de personnes qui puisent dans un fonds culturel commun à certains pays, sans nous attarder à leur réalité historique et aux enjeux géopolitiques actuels : Chine continentale, Taïwan, Singapour, diaspora chinoise...

Entrevue avec Pascale Leblanc, consultante et chargée de cours à l'Université de Montréal

Des Québécois « aux racines plus ou moins longues »

par AUDE JIMENEZ

Pascale Leblanc, spécialiste en gestion de la diversité, enseigne la communication interculturelle à l'Université de Montréal depuis 2009. « Je n'aime pas parler de Québécois "de souche". Une souche, par définition, ça ne vit plus ! Je préfère parler de Québécois "aux racines plus ou moins longues"¹ », explique cette chargée de cours de la Faculté de l'éducation permanente.

La salle de classe, un laboratoire

Membre de l'Ordre des psychologues du Québec, Pascale Leblanc se considère comme une praticienne avant tout. « Pour expliquer les relations et la communication interculturelles à mes étudiants, je pars de leurs réalités. Souvent, ils ont des expériences à raconter concernant leur collaboration en milieu de travail, leur propre parcours migratoire ou leur vie d'étudiant étranger ici, au Québec. »

La chargée de cours place ses étudiants en situation de gestion de la différence. Prenons ce simple jeu de cartes :

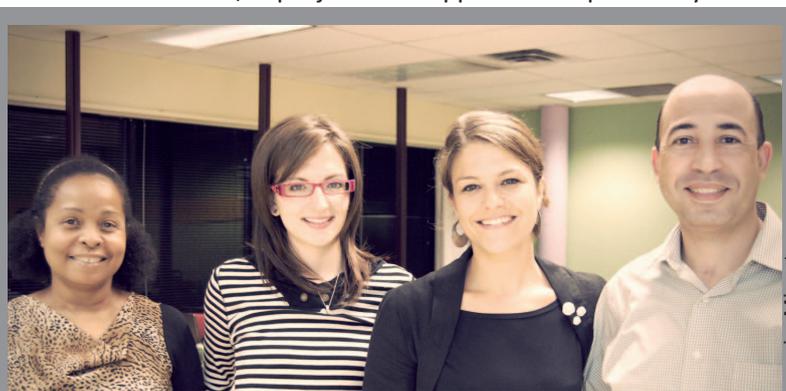
« J'impose des règles du jeu à différents petits groupes dans la classe, avec de légères variations. Puis, je les fais jouer tous ensemble : il y a forcément des désaccords et des tensions. Et là, je leur explique : "Voyez combien les règles que je vous ai apprises et imposées il y a seule-

Dans beaucoup de cultures, accepter la négociation peut être perçu comme un signe d'incompétence de la part d'un enseignant. Et pour les étudiants aux racines longues, un cadre précis est également rassurant.

ment cinq minutes sont déjà importantes pour vous et combien vous les défendez face à celles, différentes, de vos collègues de classe. Imaginez maintenant la même situation avec des règles de vie apprises depuis l'enfance !" Une mise en situation toute simple qui en dit plus long que des théories compliquées sur les défis de l'ouverture à l'autre.

Un cadre à la fois solide et inclusif

Jusqu'à quel point un enseignant doit-il s'ouvrir aux différences culturelles des étudiants présents dans sa classe ? Selon Pascale Leblanc, on doit tout de même s'appuyer sur certains principes de base. « D'après mon expérience, ce qui fonctionne le mieux dans les classes comprenant des étudiants venus d'ailleurs et d'ici, ce sont des exigences claires, car, dans certaines cultures, accepter de négocier peut être vu comme un signe d'incompétence de la part de l'enseignant. D'ailleurs, pour les étudiants aux racines ▶



Pascale Leblanc (2^e à partir de la droite) avec des étudiants de son cours en communication interculturelle

Photo : Françoise Miquet

LE VOX POP DES CHARGÉ(E)S DE COURS

LA DIVERSITÉ CULTURELLE : UNE RICHESSE DANS LA CLASSE

Fondements de l'éducation

« La diversité est un atout à l'égard de la richesse de la variété des expériences et de la formation. Elle permet la pédagogie la plus socioconstructiviste possible, et constitue donc un apport important. »

Droit

« La diversité culturelle des groupes dans lesquels j'enseigne constitue une valeur ajoutée indéniable à mon enseignement sur la GRH. En effet, le partage des expériences professionnelles ou encore les questions pleines de sens d'étudiant néo-québécois me permettent de faire des mise en contexte sur la spécificité du Québec. En fait, leur simple présence m'oblige à me montrer encore plus précis dans mes explications et dans le choix des exemples qui servent à illustrer mes propos, et que leurs collègues, pourtant nés au Québec, semblent tout autant apprécier. »

Bac en éducation préscolaire et primaire

« Je trouve qu'il y a encore trop peu de diversité culturelle à l'Université de Montréal en ce qui concerne les futurs enseignantes et enseignantes en éducation préscolaire et primaire. Il me semble

que la part croissante des immigrants dans la société, et notamment dans les écoles, devrait se refléter dans le corps enseignant du régulier. Je pense que c'est très positif que nos classes soient aussi diversifiées culturellement que notre société. Cela permet aux immigrants de s'intégrer et de se reconnaître comme faisant partie de la population du Québec ; cela permet aux Québécois d'origine d'avoir une expérience de contact avec les cultures qui enrichissent le Québec. Je pense que le développement de compétences interculturelles, tant du côté des immigrants que des natifs du Québec est une bonne chose pour notre avenir commun. Je mets à profit ces aspects positifs en proposant à tous les étudiants de réfléchir au contenu du cours, et en accueillant les propositions de partage des expériences de la diversité. »

Droit

« Je trouve que la mixité aide à éliminer les commentaires racistes ou discriminatoires fondés sur l'origine nationale. Je parle des commentaires que certains peuvent laisser passer parce qu'ils se sentent sécurisés par un groupe trop homogène « entre nous ». Cela n'élimine évidemment pas les préjugés tenaces, mais la mixité culturelle ouvre les esprits, même si cela est parfois difficile. ▶

► longues, un cadre précis est également rassurant. » Cela vaut pour les moyens d'évaluation et pour les modes de fonctionnement en classe.

Contre l'ignorance et les généralisations

Dans ses classes et lors des formations qu'elle donne en entreprise, Pascale Leblanc constate que c'est souvent l'ignorance qui mène à l'incompréhension et au jugement erroné. « Qu'ils soient québécois ou non, les gens que je rencontre sont rarement mal intentionnés. Ils sont surtout ignorants de ce qui se passe ailleurs et, comme le dit Félix Leclerc, l'ignorance a le mépris facile... »

Les cours de communication interculturelle exigent beaucoup de prudence et de tact sur le plan pédagogique ; les stéréotypes ne sont jamais très loin et surgissent facilement. Pascale Leblanc explique à ses étudiants que les clés qu'elle leur donne ne représentent pas des valeurs absolues. « Ils seront amenés à rencontrer des contre-exemples, des individus n'adhérant pas en tous points aux valeurs communément partagées au sein de leur société d'origine, des gens aux expériences et aux sensibilités diverses. Et c'est là toute la richesse qu'offre la diversité : elle permet d'aller au-delà des apparences ! De ne pas juger, mais de comprendre.

Le but, c'est de réussir le vivre-ensemble sur un terreau fort, un terreau francophone à héritage catholique, mais que la diversité enrichit. Ça, c'est une spécificité vibrante du Québec.

L'importance d'un « terreau québécois fort »

Par ailleurs, faire preuve d'ouverture ne suppose pas que l'on s'adapte aux étudiants étrangers en s'oubliant soi-même ; Pascale Leblanc insiste également sur ce point : « Je passe beaucoup de temps à expliquer la culture nord-américaine et la culture québécoise à mes étudiants. C'est aussi important pour ceux qui ont des racines courtes que pour les Québécois de longue date ». Pascale Leblanc évoque entre autres l'« épiderme sensible » des Québécois de souche concernant les questions qui touchent la langue française, par exemple, ou l'identité québécoise en général. « Cela entraîne certaines réactions chez les étudiants d'ici. Or, ils ne sont pas nécessairement conscients de l'ancrage culturel de ces sensibilités et des perceptions qu'elles peuvent susciter chez l'étudiant étranger ou aux racines courtes, qui ne s'attend pas à des réactions défensives de la part des membres de la population d'accueil. »

À l'inverse, l'Église catholique, qui n'a pas nécessairement bonne presse au Québec, n'est pas nécessairement perçue ailleurs comme un carcan : « Dernièrement, des étudiants libanais de confession chrétienne nous ont expliqué qu'historiquement, l'Église avait sauvé la vie de leurs ancêtres en les abritant, en les nourrissant... Pour eux, l'Église est synonyme de bonté, de générosité et de survie de leur communauté ». Ces événements historiques façonnent différemment les perceptions face à ce qui relève du religieux. Et dans les débats actuels, cette mémoire collective et ces perceptions influencent très certainement notre ressenti face aux questions touchant la religion.

Pour ce qui est des relations interculturelles au Québec, Pascale Leblanc conclut : « Le but, c'est de réussir le vivre-ensemble sur un terreau fort, francophone à héritage catholique, mais qui s'enrichit significativement de l'apport de la diversité culturelle. Ça, c'est une spécificité vibrante du Québec. »

¹ Expression créée par Mance Bacon, consultante en gestion et ex-conseillère en développement organisationnel à la Ville de Montréal et ancienne responsable du Plan d'action en égalité en emploi de la Ville de Montréal.

LE VOX POP (SUITE)

LA DIVERSITÉ CULTURELLE : UNE RICHESSE DANS LA CLASSE

Communication

« J'apprécie surtout l'incroyable variété d'exemples que nous pouvons avoir en classe. Les étudiants font des liens entre la matière et des situations qui existent dans leurs pays d'origine, et cela enrichit énormément l'expérience pour tous. Cela donne lieu à de passionnants débats qui empêchent les étudiants d'ici de croire que les normes québécoises sont les seules valables. »

Comportement organisationnel – Ressources humaines

« La diversité culturelle est un élément positif, car elle nous permet de sortir de notre cadre régulier et de mettre les choses en perspectives. La confrontation des idées et des réalités nous donne l'occasion d'aller plus loin. Le défi principal est d'adapter le contenu du cours afin que les exemples du milieu québécois puissent être significatifs pour tous. »

Littérature

« J'apprécie la discipline et le zèle des étudiants étrangers ; je les jumelle aux étudiants québécois pour les travaux d'équipe. »

Communication

« Dans mon cours de communication et de mondialisation, la présence d'étudiants de partout dans le monde aide à concevoir des exemples à partir de cas et d'expériences réels pour mieux comprendre la matière. »

Didactique des sciences

« En général, les gens qui nous viennent d'ailleurs sont merveilleusement sympathiques et travailleurs, ce qui fait mon bonheur. Ils veulent atteindre les buts qu'ils se sont fixés en y mettant les efforts nécessaires, ce qui n'est pas toujours le cas pour plusieurs jeunes Québécois. »

Santé mentale

« Les discussions sur la relativité culturelle de l'éthique, de l'épistémologie et de la définition de la notion de santé mentale bénéficient grandement de témoignages diversifiés sur le plan des cultures et des religions. L'apprentissage du travail d'équipe passant par l'acceptation des différences et par la préoccupation de comprendre et de se faire comprendre par des gens différents de soi, les travaux d'équipe deviennent l'occasion de contacts avec d'autres univers professionnels et personnels. Des exercices répartissant les étudiants au hasard leur permettent d'adresser la parole à des gens qu'ils n'auraient pas côtoyés sans cela. »

Entrevue avec Nayiri Tavlian, interprète en milieu social

Vivre et enseigner la diversité culturelle

par THOMAS COLLOMBAT ET FRANÇOISE MIQUET

Nayiri Tavlian enseigne la communication interculturelle au Certificat de coopération internationale et l'interprétation en milieu social dans le cadre des certificats de traduction de la FEP. Consultante dans ce domaine, elle est également très engagée auprès d'organismes communautaires. Elle partage sa vision de la diversité culturelle avec Le Quorum.

La diversité culturelle, Nayiri Tavlian connaît bien. Petite-fille de rescapés du génocide arménien réfugiés au Liban, elle y a grandi jusqu'à ce que la guerre de 1975 la chasse du pays avec sa famille. Pas étonnant qu'après avoir débuté comme interprète en milieu social (en arabe et en arménien), elle ait décidé de se tourner vers la communication et les relations interculturelles ! Cet héritage l'a également amenée à s'engager auprès de l'organisme Hay Doun, qui œuvre auprès de réfugiés irakiens.

Les institutions ont tendance à ne se préoccuper des différences culturelles qu'après qu'un problème se soit posé. On agit rarement de façon préventive.

« Je suis arrivée au Québec à l'adolescence, et comme il y avait beaucoup de réfugiés libanais dans les classes, l'intégration n'a pas été évidente au début », raconte-t-elle. Aujourd'hui, Nayiri Tavlian considère qu'elle a une identité multiple : « Je réagis comme une Québécoise nord-américaine dans certains domaines ; par contre, je me suis rendu compte que, dans ce qui touche la vie familiale, je peux parfois vivre des tensions entre ma culture d'origine et ma "nouvelle" culture, par exemple en ce qui concerne l'indépendance financière de chacun au sein du couple. Ou encore, le fait d'accepter que mes enfants travaillent pour payer une partie de leurs études : cela m'a demandé un effort ! » Elle poursuit : « Il ne faudrait pas croire que l'identité de la personne immigrante soit figée à jamais. Il ne faut pas oublier non plus que cette identité métissée ne se limite pas à une seule facette ; de plus elle évolue suivant un processus continu. »



Nayiri Tavlian, chargée de cours en communication interculturelle

La communication interculturelle, un domaine encore sous-exploité

Le besoin de mieux comprendre et de mieux gérer les différences culturelles est criant dans bien des domaines. « Pourtant, regrette Nayiri Tavlian, les institutions, quelles qu'elles soient, ont tendance à ne s'en préoccuper qu'après qu'un problème s'est posé. En matière de relations interculturelles, on agit rarement de façon préventive ».

Par exemple, l'interprétation en milieu social est un domaine encore peu connu. « L'interprète qui traduit ce qui se dit ▶

LE VOX POP (SUITE)

COMMUNICATION, LANGUE FRANÇAISE ET TRAVAIL D'ÉQUIPE

Journalisme

« La variété des origines des étudiants a surtout des aspects négatifs. Dans un cours de journalisme, les étrangers comprennent mal (voire pas du tout) notre approche des faits d'actualité et la posture de neutralité sur laquelle reposent la plupart des principes énoncés dans la profession. »

Littérature

« La diversité culturelle est un avantage quant au contenu des cours ; elle est une difficulté sur le plan de la langue. »

École de réadaptation

« Dans le cadre de mes études doctorales, le fait qu'il y ait des étudiants non francophones dans les séminaires de discussion n'est pas approprié, à mon avis, dans une université francophone. »

Travail et santé mentale

« La langue est un défi, évidemment. Je déplore certains impacts négatifs que l'université ne semble pas contrôler adéquatement. Ainsi, certaines personnes immigrantes ne maîtrisent pas suf-

fisamment la langue. Leur niveau de compréhension du contenu demeure donc superficiel et cela nuit aux travaux en équipe : les étudiants d'origine québécoise se plaignent alors du faible degré de contribution, qui est parfois quasiment nul, de leurs collègues immigrants. Cette situation n'est pas généralisée, mais tout de même préoccupante. »

Fondements de l'éducation

« Malheureusement, quelquefois, il y a des problèmes sur le plan de la qualité du français parlé et écrit. Cela me met mal à l'aise puisque mes étudiants sont des enseignants qui aspirent à devenir directeurs d'école. Je les encourage à poursuivre leur apprentissage de la langue. »

Rédaction

« La diversité culturelle permet d'obtenir des réponses originales aux questions des enseignants, ce qui a pour effet de capter l'attention des autres participants. Le défi consiste à fournir un contenu qui soit adapté aux différentes cultures afin que tous les étudiants se sentent interpellés. »

Communication

« Deux problèmes : je peux parfois susciter des débats sans le vouloir, lorsque je commets moi-même l'erreur de croire ▶

Au final, tout cela est plus une question de savoir-être que de savoir-faire.

► lors d'une consultation médicale ou d'une intervention en Centre Jeunesse ne se contente pas de traduire des mots, explique Nayiri Tavlian. Il doit aussi traduire la culture de la personne qui s'exprime. Mais jusqu'où peut-il aller dans la spécification des différences culturelles ? » La chargée de cours s'apprête justement à partir pour l'Espagne, où elle fera une présentation dans le cadre du premier colloque tenu en français sur ce thème.

Gérer la diversité interculturelle dans les classes

Qu'en est-il des problèmes de langue souvent mentionnés ? « D'après mes observations, ils se posent autant avec des francophones élevés au Québec qu'avec des étudiants venus de l'étranger », constate-t-elle. Par contre, « participer en classe n'est pas bien vu dans toutes les cultures. Des étudiants étrangers peuvent également se montrer plus exigeants au sujet des commentaires justifiant leurs notes. » Même chose concernant les rapports entre enseignants et étudiants : donner l'impression qu'on est sur un pied d'égalité peut ne pas convenir à certains étudiants pour qui le sérieux exige un minimum de hiérarchie.

Le travail en groupe comporte des défis particuliers : « J'observe souvent que les gens ont tendance à se rassembler en fonction de leurs origines. Quand je les invite plutôt à se « mélanger », se révèlent alors les différentes façons de travailler. Dans certaines cultures, l'efficacité est synonyme de ponctualité et de respect des échéances, alors que dans d'autres, c'est plutôt le dialogue et la discussion qui sont valorisés, quitte à prendre plus de temps. L'important, c'est d'amener les étudiants à mieux se connaître les uns les autres assez tôt dans la session, ce qui peut les inciter à vouloir travailler ensemble, au-delà de leurs différences.

Se rassembler autour de valeurs communes

Nayiri Tavlian a participé à l'élaboration de la formation que donne le gouvernement québécois aux nouveaux arrivants autour des huit valeurs fondamentales adoptées par le Parlement il y a quelques années, information que l'on peut consulter sur le site du MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles). « Aux enseignants qui connaissent des situations problématiques dans leur classe, je recommande de simplement axer la discussion sur ces valeurs qui font consensus dans la société québécoise, plutôt que de donner des directives directes qui risqueraient de stigmatiser les croyances ou les habitudes des étudiants. Par exemple, au lieu de dire frontalement qu'il est inac-

ceptable de condamner l'homosexualité, l'enseignant pourrait mentionner que, selon la Charte québécoise, la diversité est une richesse, et qu'elle inclut aussi la diversité des orientations sexuelles », suggère-t-elle, ajoutant par ailleurs qu'« il est intéressant de présenter ces valeurs aux Québécois "de souche" qui, contrairement aux immigrants, n'ont pas eu à signer de documents pour manifester leur adhésion ».

Je recommande de simplement axer la discussion sur les valeurs qui rallient le consensus dans la société québécoise.

« Au final, tout cela est plus une question de savoir-être que de savoir-faire », insiste Nayiri Tavlian. Le simple fait que l'enseignant surveille sa façon de s'exprimer devant les étudiants peut faire toute la différence, même s'il s'agit de petits détails. À terme, elle en est convaincue, « on y gagne tous », car la diversité est bel et bien une richesse qui produit de meilleurs travaux, de meilleurs étudiants et, sans aucun doute, de meilleurs enseignants. ■

<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/valeurs-fondements/index.html>

LE VOX POP (SUITE)

► qu'une situation que je décris est « vraie » alors qu'elle ne l'est que dans le contexte québécois. D'autre part, puisque j'essaie de prendre des exemples dans la culture populaire, certains étudiants ne comprennent pas ce dont je parle, car ils ne connaissent pas les références que j'invoque. »

« Comme je suis **superviseur de stages en éducation**, les défis pour les étudiants issus de minorités visibles sont liés aux préjugés et au manque d'éducation d'une petite partie des élèves auxquels ils enseignent durant leur stage. Quant aux milieux scolaires, ils sont déjà sensibilisés. »

DES DIFFICULTÉS LIÉES À DES SUJETS DÉLICATS

- « Dans mon champ académique, le recul critique est essentiel, et cela inclut les religions. Or, j'ai eu des réactions très fortes de la part de certains étudiants fondamentalistes – chrétiens ou musulmans – qui n'acceptaient pas cette approche. Cela m'a gêné(e) dans mon enseignement. »

Réaction de Nayiri Tavlian :

Le concept d'« avoir du recul » n'est pas universel en soi. Dans certaines cultures, il n'existe même pas. D'autre part, les cro-

yances font partie du fondement même d'une culture. Elles sont profondément ancrées, voire inconscientes. L'enseignant(e) pourrait, dans un premier temps, inviter chacun à s'exprimer et à expliquer sa foi, ce qui peut déjà être difficile pour certains. Ensuite, il serait intéressant d'aller progressivement vers des questions sur le vivre-ensemble. Peut-être alors que ces personnes « fondamentalistes » pourraient se rendre compte qu'elles ont plus de points en commun qu'elles ne le pensaient au départ, entre elles et avec les autres.

- « Il y a parfois de l'homophobie parmi les arrivants d'autres cultures. Cela est difficile pour les enseignants et les étudiants homosexuels. Il faudrait faire envers les nouveaux arrivants une intervention qui vise spécifiquement le respect de l'orientation sexuelle. »

Une suggestion de Nayiri Tavlian (voir page 13) :

Au lieu de dire frontalement qu'il est inacceptable de condamner l'homosexualité, l'enseignant pourrait mentionner que, selon la charte des valeurs qui font consensus dans la société québécoise, la diversité est une richesse, et qu'elle inclut aussi la diversité des orientations sexuelles.

Ils sont de plus en plus nombreux à suivre ce programme

Le Baccalauréat 120 crédits – année de transition : un programme sur mesure pour les étudiants étrangers

par AUDE JIMÉNEZ ET FRANÇOISE MIQUET

Il suffit de passer les portes de l'accueil (immense !) du Service d'appui à la formation interdisciplinaire et à la réussite étudiante (SAFIRE) pour comprendre à quel point les étudiants étrangers ont ici trouvé leur place : le BAC 120 crédits – année de transition fait partie des trois programmes de l'Université de Montréal destinés à ceux, qui désirent entrer à l'université sans passer par le diplôme d'études collégiales (DEC) et ses équivalences.

Le Bac 120 crédits – année de transition fait partie des cours centralisés par le SAFIRE de la Faculté de l'éducation permanente (FAS). Ce programme, divisé en deux sections (sciences humaines et sciences), permet aux étudiants de l'extérieur du Québec qui n'ont pas obtenu de DEC d'intégrer un programme régulier de premier cycle universitaire grâce à l'obtention de 30 crédits répartis en cours obligatoires (psychologie, méthodologie, économie, biologie...) et optionnels (géographie, sociologie, physique...). Ces étudiants doivent également réussir un test de français à l'issue duquel ils devront – ou non – suivre des cours de mise à niveau dans cette matière. « On y rencontre des étudiants du monde entier, pour la plupart francophones, explique Patricia Massicotte, technicienne en gestion acadé-

mique à l'U de M. Ils viennent d'endroits aussi divers que le Mali, le Congo, les pays d'Europe de l'Est ou le Maroc. »

Du cas par cas au sein d'une grosse machine

Patricia Massicotte reçoit les étudiants du Bac 120 crédits – année de transition et répond à leurs questions en première ligne. Sa mission : les accueillir et les aider. « Ces étudiants rencontrent des problèmes liés à leur inscription et à leurs cours ; ici, on centralise les divers éléments de leur dossier, explique-t-elle. À la rentrée, il n'est pas rare que l'on reçoive 200, voire 300 étudiants par jour. » En effet, les étudiants ont affaire au Bureau des étudiants étrangers, au Bureau de l'aide financière, à l'administration des différents départements... et ce n'est pas toujours simple. « Nous sommes un peu leur

voix, ajoute la technicienne. Chaque étudiant arrive avec son parcours, son dossier, le plus souvent à la dernière minute. L'étudiant idéal arrive en juin, préparé, déjà locataire d'un appartement. Mais ici, on peut s'inscrire jusqu'à la première semaine de septembre ! »

Des questions de paperasserie, ou les limites du Web

Actuellement, un étudiant régulier de premier cycle ne se déplace quasiment plus pour s'occuper de son inscription : tout se trouve en ligne, du choix de cours à la facture. « Pour nos étudiants, le plus gros problème, ce sont les papiers manquants, souligne Patricia Massicotte. Certains voient leur inscription annulée ou refusée à la dernière minute. » Certains cours sont contingentés, d'autres ne sont pas disponibles, certains visas ne sont pas en règle... « Déjà, il faut réussir à les inscrire correctement. Cela peut sembler facile, mais ça ne l'est pas toujours ! » L'accueil des étudiants du Bac 120 se fait donc avec « beaucoup de souplesse ».

Heureusement, selon Patricia Massicotte, les étudiants sont compréhensifs et gentils. « On n'a jamais de cohue, malgré l'affluence. Les étudiants sont courtois, parfois même attachants, même s'ils veulent tout, tout de suite... Mais ça, c'est plus une question de génération que de culture ! » ajoute-t-elle en riant. Il existe également ▶

LE VOX POP (SUITE)

DES CHARGÉS DE COURS PARTAGENT LEURS STRATÉGIES

Santé mentale

« Souvent, comme chargé de cours, on ne se rend pas compte de la distance culturelle. Cet automne, une étudiante m'a dit après deux cours vouloir tout arrêter. Je l'ai un peu questionnée sur ses motivations et en fait, il s'agissait surtout de petits problèmes d'accommodement. Mais, d'origine roumaine, elle avait fait l'hypothèse que, comme en France, le prof est tout-puissant et qu'aucune discussion n'est envisageable. Je lui ai expliqué la tradition québécoise des étudiants qui remettent tout et n'importe quoi en question... Elle n'en revenait pas! et elle a poursuivi son cours... »

Histoire

« J'enseigne un cours de premier cycle sur « L'histoire économique du monde occidental » à plus de 150 étudiants du premier cycle dont la moitié viennent de l'extérieur du Québec. Récemment, j'y ai greffé trois séances sur les sociétés chinoise, indienne et africaine tout en réduisant légèrement le temps consacré à l'Occident. Le but n'est pas de montrer que « nous sommes tous descendus des Gaulois » mais plutôt d'indiquer les influences mutuelles entre ces quatre grandes cultures – guerres et esclavage compris ! Un petit détail : à la place de « avant Jésus-Christ » et « après Jésus-Christ »,

j'utilise AEC et EC, et pendant les pauses, je fais jouer de la musique occidentale, chinoise, indienne ou africaine. »

Science politique

« Un grand nombre d'étudiants du cours étant originaires de France, je sollicite leurs opinions et expériences personnelle, lesquelles ne correspondent pas nécessairement au matériel didactique utilisé. Je m'informe aussi hors cours de la perception de ces étudiants face au type d'enseignement à l'Université de Montréal et de leurs expériences du politique dans leur pays d'origine afin d'en intégrer des éléments dans les discussions. Lorsque nous discuterons des systèmes d'éducation en Europe, je les inviterai à faire une courte présentation sur les différences entre leur parcours académique en Europe et celui qu'ils vivent comme étudiants à l'Université de Montréal. »

Psychologie organisationnelle

« J'utilise la diversité culturelle parmi les étudiants comme exemple de la réalité grandissante de nos milieux de travail et des problèmes que cela peut entraîner dans les équipes de travail, particulièrement dans les communications. Je demande aux étudiants immigrants d'apporter en classe des exemples de problèmes de communication qu'ils ont vécus, par exemple, des sens différents pour un même terme ou un même geste. Bref, cela fait de plus en plus partie de mon matériel pédagogique. » ▶

► un BAC 120 crédits – Structure d'accueil, qui permet aux étudiants (y compris ceux venus de l'étranger) de compléter certains préalables à l'intégration de programmes axés sur la science et sur la santé, principalement en médecine.

DES ÉTUDIANTS DU BAC 120 S'EXPRIMENT



Willie Meric, 19 ans, étudiant d'origine française
« Mon choc culturel, c'est que le Québec, c'est comme les États-Unis, mais en français... » Willie Meric a terminé ses études secondaires en Floride dans le cadre d'un échange. Or, le diplôme d'études secondaires qu'il a obtenu n'est pas l'équivalent du bac français, et encore moins du DEC québécois. « Non seulement je dois faire une année de transition, mais ils m'ont même fait passer un test pour déterminer si j'étais francophone! » Willie Meric n'est pas frustré de devoir faire cette année de transition, qui lui permettra de s'orienter. Par contre, il s'étonne de la facilité des cours : « En économie, on a passé trois heures sur une notion qu'on aurait vue en une heure aux États-Unis ; même chose pour un concept de philosophie ».



Imane Oucheikh, 18 ans, étudiante d'origine marocaine
Imane Oucheikh est arabophone et franco-phonie. « Depuis l'école primaire, j'ai fait mes études en partie en français et en partie en arabe ; de la deuxième secondaire à la classe de terminale, presque tout est enseigné en français. Je suis surprise de devoir suivre un cours de français écrit ! » Par contre, l'étudiante apprécie grandement la qualité de l'enseignement : « Je trouve la pédagogie meilleure ici, et on se sent davantage respectés par les professeurs », affirme-t-elle.

français et en partie en arabe ; de la deuxième secondaire à la classe de terminale, presque tout est enseigné en français. Je suis surprise de devoir suivre un cours de français écrit ! » Par contre, l'étudiante apprécie grandement la qualité de l'enseignement : « Je trouve la pédagogie meilleure ici, et on se sent davantage respectés par les professeurs », affirme-t-elle.



Laura Qintero, 19 ans, étudiante d'origine colombienne
« Pour moi, tout le matériel est nouveau, alors j'apprécie tous les cours. Je consolide mon français et en même temps, j'ai choisi des cours qui me préparent à mes études de criminologie : sociologie, biologie, psychologie... » Les cégeps n'existant pas en Colombie, Laura Qintero estime que le Bac 120 crédits – année de transition remplit bien son rôle et que le niveau est adéquat. ■

même temps, j'ai choisi des cours qui me préparent à mes études de criminologie : sociologie, biologie, psychologie... » Les cégeps n'existant pas en Colombie, Laura Qintero estime que le Bac 120 crédits – année de transition remplit bien son rôle et que le niveau est adéquat. ■

Le Bac 120 crédits – année de transition, c'est...

- Un choix de plus de 40 cours différents, (en sciences et en sciences humaines), dispensés par près de 20 départements;
- Des cours donnés dans une large majorité par des chargés de cours ;
- Des étudiants issus de tous les continents, et aussi du reste du Canada, francophones ou non ;
- 343 étudiants inscrits cet automne 2011 (au 14 octobre), contribuant à l'augmentation de 5,6 % des étudiants étrangers de l'U de M cette session.

Le Bac 120 a été créé en 1996. Il était alors l'unique programme conçu à l'intention des clientèles que desservent aujourd'hui le Bac 120 – année de transition, le Bac 120 – Structure d'accueil et l'Accès aux études universitaires.

La durée « normale » du programme pour un étudiant qui y est inscrit à temps plein est de un an. Toutefois, un certain nombre d'étudiants nécessitent davantage de temps pour compléter leur programme. Le taux de réussite (avoir terminé le programme avec succès) tournerait autour de 50 % après un an, et augmenterait de quelque 10 % lorsqu'on l'examine deux ans après l'inscription initiale au programme.

DES CHARGÉS DE COURS PARTAGENT LEURS STRATÉGIES

Travail et santé mentale

« Certains m'ont dit avoir des problèmes de compréhension du français. J'utilise donc régulièrement des rapports publiés par l'Union Européenne comme support de cours, puisqu'on y trouve le même rapport en plusieurs langues... »

Droit

« J'invite les étudiants à parler d'exemples ou d'analogies ou de comparaisons avec ce qu'ils connaissent, même s'ils sont souvent timides et pensent parfois que ce qu'ils ont à raconter n'a pas de pertinence. Mais, au moins, je prends le temps d'affirmer et d'expliquer que ce qu'ils connaissent est valable et utile, non pas pour l'évaluation normative qu'on peut faire entre les manières de faire et de penser, mais pour comprendre qu'il existe différentes manières de faire et de penser. »

Travail et santé mentale

« Souvent, les immigrants sont très formés et possèdent une solide expérience. Mais l'arrivée au Québec les oblige à repartir du bas de l'échelle. Leurs diplômes et expériences ne sont pas reconnus. Étant moi-même immigrant, je les rassure sur le potentiel de l'après « deux ou trois ans d'enfer » et je leur donne l'occasion de partager leur expérience professionnelle. En retour, ils nous apportent souvent des éclairages que le Québécois moyen ne peut avoir expérimenté. »

Rédaction

« Comme j'enseigne dans le domaine de la rédaction professionnelle, la diversité d'origine de mes étudiants me permet d'aller chercher des exemples un peu partout dans le monde, surtout en France, au Maghreb, en Haïti et en Afrique. Je fais aussi appel aux connaissances spécifiques des étudiants d'origine étrangère, par exemple, en faisant parler un Asiatique de sa langue maternelle. Je m'efforce d'être plus inclusive aussi dans les lectures et exemples (en présentant la littérature francophone d'Afrique, par exemple).

Français langue seconde

- Pour mettre en contact mes étudiants avec des valeurs qui pourraient être confrontantes pour eux, j'utilise l'art contemporain. Les discussions sur certaines démarches artistiques permettent d'aborder des sujets comme le statut de la femme, la sexualité, etc.

- J'organise des jeux culturels où les étudiants présentent de façon humoristique certaines coutumes de leur pays d'origine.

Un grand merci aux chargé(e)s de cours qui ont donné de leur temps, de leur réflexion... et partagé avec authenticité leur expérience dans ce vox populi. Grâce à vos témoignages, le journal Le Quorum deviendra de plus en plus votre journal.



Les chargé(e)s de cours : enfin syndiqués !

McGill : le début d'un temps nouveau

par THOMAS COLLOMBAT

Le 30 août dernier, la Commission des relations du travail (CRT) a accrédité le nouveau syndicat des chargé(e)s de cours de l'Université McGill, regroupé avec les auxiliaires d'enseignement au sein du syndicat AGSEM (FNEEQ-CSN). Le Quorum a rencontré Rick Hink, chargé de cours en communications et membre du comité d'organisation du syndicat, afin d'aborder avec lui les défis à venir pour les chargé(e)s de cours de McGill.

Quand on lui a appris la nouvelle au téléphone, Rick Hink n'en a pas cru ses oreilles : « Je leur ai dit "Attendez, j'arrive !" ». Il fallait que j'aie la télécopie dans les mains pour vraiment y croire ». Après 14 mois d'une intense campagne de terrain, l'équipe de syndicalisation s'attendait en effet à une bataille bien plus longue. Mais les efforts ont payé : au vu du nombre de chargés de cours s'étant prononcés en faveur de la syndicalisation, la Commission des relations du travail n'a même pas estimé nécessaire de passer par un référendum. Les appuis ont également été précieux : « Tout ça n'aurait pas été possible si nous n'avions pas bénéficié du soutien du syndicat des auxiliaires d'enseignement ainsi que de la FNEEQ et de la CSN. Ça a vraiment changé la donne ».

Une indispensable solidarité intersyndicale à mettre en place

Il s'agit d'une grande victoire pour ces collègues dont les conditions de travail étaient de loin les pires au Québec (voir l'Info-SCCCUM d'avril 2011), mais également d'un défi considérable pour leur syndicat face à une direction connue pour ses pratiques déloyales.

Maintenant que l'accréditation a été obtenue, l'équipe doit s'atteler aux prochaines étapes : organiser le syndicat et négocier la première convention collective. « La coexistence entre chargés de cours et auxiliaires d'enseignement au sein d'un même syndicat est à la fois un *challenge* et une chance, relève Rick Hink. Il faudra trouver des moyens pour que chaque groupe se sente respecté, mais cela nous permettra aussi de mieux gérer la diversité de notre membership, notamment avec les étudiants aux cycles supérieurs, qui sont souvent aussi auxiliaires d'enseignement. » Les divers comités et les différentes instances syndicales devront permettre à chaque groupe de s'exprimer et de décider de son avenir tout

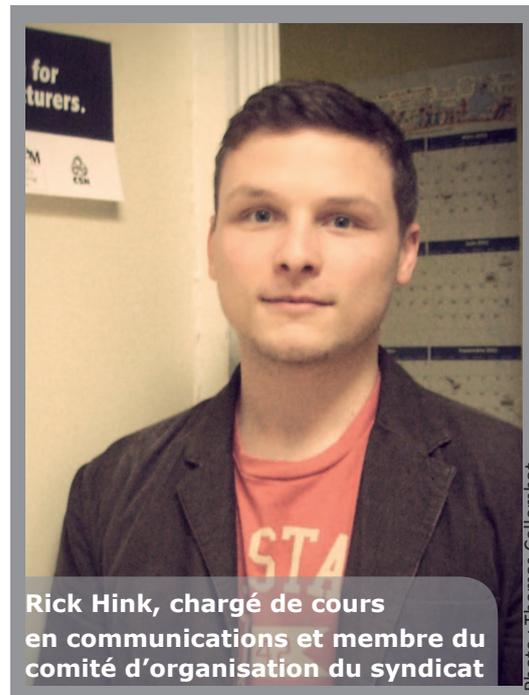
La coexistence entre chargés de cours et auxiliaires d'enseignement au sein d'un même syndicat est à la fois un challenge et une chance.

en bâtissant une solidarité générale indispensable au sein d'un syndicat.

Cette diversité se reflétera aussi dans la première convention collective, qui devra tenir compte de la grande variété de statuts représentés par ce nouveau syndicat : chargés de cours occasionnels et réguliers, accompagnateurs et coachs de la Faculté de musique, ou même formateurs du personnel de McGill... Tous seront désormais membres de l'AGSEM.

Les priorités de la première négociation seront bien entendu déterminées par les membres. Rick Hink note toutefois que ce qui est ressorti des nombreuses rencontres effectuées pendant la campagne, c'est qu'il s'agira surtout de mettre en place des règles du jeu claires et équitables dans le milieu de travail : « Déjà, plusieurs membres viennent nous voir pour dénoncer des situations complètement rocambolesques. Les gens veulent tout simplement que des règles soient établies en matière d'attribution et de sécurité d'emploi, notamment, et que des modalités de dépôt de grief soient mises en place ». À cette fin, un groupe de travail a déjà réalisé une étude des conventions collectives de chargé(e)s de cours d'autres universités du Québec, afin de présenter les options possibles aux membres de l'AGSEM.

Comme pour confirmer encore davantage la nécessité de cette syndicalisation, l'AGSEM a récemment reçu un **don substantiel** d'un chargé de cours aujourd'hui retraité, mais qui voulait manifester son soutien au nouveau syndicat. De quoi motiver les troupes !



Rick Hink, chargé de cours en communications et membre du comité d'organisation du syndicat

Photo : Thomas Collombat

Il s'agira surtout de mettre en place des règles du jeu claires et équitables dans le milieu de travail (...) Les gens veulent tout simplement que des règles soient établies en matière d'attribution et de sécurité d'emploi, notamment, et que des modalités de dépôt de grief soient mises en place.



L'arrivée des chargé(e)s de cours de McGill au sein de la FNEEQ-CSN laisse également présager de nouvelles collaborations entre le SCCUM et l'AGSEM. Nous leur souhaitons la plus chaleureuse des bienvenues !





Mobilisation étudiante

Tous ensemble contre la hausse des droits de scolarité

par **THOMAS COLLOMBAT**

Dans son dernier budget, le gouvernement Charest prévoit une hausse annuelle des droits de scolarité universitaires de 1 625 dollars par étudiant d'ici cinq ans. Pour les trois fédérations étudiantes québécoises – la FEUQ, l'ASSE et la TACEQ –, cette augmentation représente avant tout une menace pour l'accessibilité à l'enseignement supérieur. État des lieux du mouvement étudiant québécois qui s'annonce pour l'hiver 2011-2012.

Dès l'été, des actions ont lancé le signal. Entre autres gestes déjà posés, notons le campement que la FEUQ et la FECQ ont tenu tout l'été devant les bureaux du ministère de l'Éducation, ou encore, du côté de l'ASSE, la « mise en vente » symbolique de six cégeps et universités sous forme de parodies d'affiches. Le 22 septembre dernier, des étudiants ont également envahi le plateau de l'émission de RDI *Le club des ex*, qui était enregistrée à l'UQAM et portait précisément sur... l'augmentation des droits de scolarité !

Une nécessaire solidarité en vue

On se souvient des dissensions constatées entre la FEUQ et l'ASSE lors de la dernière grande mobilisation étudiante, en 2005 : l'ASSE préconisait une ligne plus dure et fut l'une des principales instigatrices de la grève générale illimitée des étudiants qui a permis de faire reculer le gouvernement Charest. À l'époque, il s'agissait, pour les étudiants, de contrer la réforme de l'aide financière aux études, qui favorisait les prêts par rapport aux bourses. La lutte porta ses fruits, puisque le gouvernement revint sur la plupart de ses propositions.

Aujourd'hui, des différences d'opinion fondamentales persistent entre les deux grandes fédérations : l'ASSE prône la gratuité totale de l'éducation supérieure et adopte un discours plus revendicateur, ne cachant pas son intention d'aller vers une grève générale illimitée similaire à celle de 2005, tandis que la FEUQ s'avance moins et concentre ses efforts sur la hausse actuelle.

Les diverses fédérations ont chacune mené leurs propres initiatives, mais

se sont rassemblées les 7 et 8 mai derniers pour adopter un pacte de solidarité commun. Celui-ci a débouché sur l'immense manifestation du 10 novembre dernier, au cours de laquelle plus de 20 000 personnes ont défilé dans les rues de Montréal con-



Photo : Françoise Miquet

tre la hausse des droits de scolarité. Parmi les autres actions entreprises, Les détails font encore l'objet de discussions entre les **différentes** organisations.

Tout laisse croire que le mouvement étudiant partira uni dans cette bataille, qui s'annonce déjà comme l'une des plus ardues qu'il ait eues à engager depuis des décennies.



Petit rappel historique : les fédérations étudiantes québécoises

C'est à la suite de la première annonce du dégel des droits de scolarité, en 1989, qu'est née la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ). Avec son homologue, la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), la FEUQ s'est progressivement imposée comme l'organisation la plus représentative (voire dominante) du mouvement étudiant québécois. Elle reste aujourd'hui la fédération la plus importante et compte 125 000 membres, y compris ceux de la FAECUM (U de M).

En 2001, plusieurs associations étudiantes universitaires et collégiales trouvant la FEUQ et la FECQ trop modérées, décidèrent de fonder l'Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSE). Plus à gauche sur l'échiquier politique, l'ASSE se distingue par un discours fortement revendicateur. Elle compte aujourd'hui 40 000 membres dans les réseaux universitaire et collégial, dont plusieurs associations départementales de l'Université de Montréal qui ne sont pas affiliées à la FAECUM.

Enfin, c'est en 2009 qu'est apparue la dernière née des fédérations : la Table de concertation étudiante du Québec (TACEQ). Moins visible que la FEUQ et l'ASSE, elle a une structure plus légère que celle des autres fédérations. C'est cette décentralisation qu'elle met de l'avant comme étant sa caractéristique principale. Elle représente 65 000 étudiants, dont un certain nombre de l'Université McGill.



La psychologie au service de la justice

Michel St-Yves, psychologue judiciaire

par FRANÇOISE MIQUET

La profession qu'exerce Michel St-Yves est toute nouvelle ; ils ne sont que deux à l'exercer au Québec. Ce psychologue judiciaire, qui est aussi chargé de cours, a invité Le Quorum à suivre un des cours qu'il donne à l'Université de Montréal.

Essayez d'imaginer ce que vous feriez à la place d'un prédateur sexuel qui se rend compte que l'enquête se resserre autour de son domicile... » demande Michel St-Yves à sa classe. « Difficile de se mettre dans la peau d'un violeur », répond un étudiant. Pourtant, il le faut, pour comprendre sa psychologie et faire des déductions qui mèneront peut-être au coupable. Devant des étudiants hyper attentifs, Michel St-Yves brosse un portrait clair des différents types de délinquants sexuels et de victimes. Puis, il présente des éléments réels d'une enquête : un plan de quartier avec les endroits où ont eu lieu les agressions, un portrait robot, une vidéo de surveillance... Il explique que le prédateur, dominé par ses pulsions, laisse malgré lui des indices.

Le cours SIP3030 – « Les crimes contre la personne » fait partie du programme du baccalauréat en sécurité et études policières, qui relève de l'École de criminologie et qui vise à faire connaître le processus d'enquête suivi pour élucider des crimes.

La dimension relationnelle est primordiale dans le travail d'enquêteur : 90% des enquêtes sont résolues grâce au public, à un témoin, à la victime ou à une confession obtenue du criminel.

L'enseignant nomme des réalités très dures et évoque le psychisme d'individus qui révulsent la plupart d'entre nous, mais qu'il faut pouvoir comprendre afin que la société puisse jouer son rôle de protection, de répression et de réhabilitation. « Les étudiants sont prévenus que des sujets difficiles seront abordés – et aussi, qu'une certaine forme d'humour sera parfois utilisée pour alléger l'atmosphère, dit France Grenier Lahitte, auxiliaire d'enseignement. Michel St-Yves a l'art de doser la teneur et le ton de ses propos. »

La psychologie pour comprendre le comportement des criminels

Michel St-Yves est psychologue judiciaire à la Sûreté du Québec depuis près de 12 ans. Son rôle ? Intégrer la psychologie dans les pratiques judiciaires où elle peut faire la différence. Ses mandats sont variés : évaluation d'une menace, établissement du profil psychologique d'un suspect, préparation d'un plan d'interrogatoire, ou encore aide aux policiers durant cet interrogatoire. « Je peux aussi être sollicité à tout moment pour me rendre sur le site d'une crise grave, parfois à des centaines de kilomètres de Montréal. » Il peut s'agir de conseiller une équipe d'urgence qui tente d'empêcher un acte désespéré ou de négocier la reddition d'un preneur d'otages.

« Au départ, j'ai choisi la psychologie parce que je voulais comprendre les zones d'ombre de l'être humain. Après deux ans en psychiatrie et 12 ans passés dans les services correctionnels du Canada, je me suis orienté vers le domaine judiciaire », explique le spécialiste, qui souligne que la dimension relationnelle est primordiale lors des enquêtes : « 90% des enquêtes sont résolues grâce au public, à un témoin, à la victime ou à une confession obtenue du criminel. »

i+ Spécialiste de l'enquête et de la psychologie de l'interrogatoire, Michel St-Yves enseigne aussi en Europe et est l'auteur de nombreux ouvrages, dont : - Psychologie des entrevues d'enquête : de la recherche à la pratique (2004), - Psychologie de l'enquête criminelle : la recherche de la vérité (2007) - L'intervention policière en situation de crise (2011). Le thème de ce dernier ouvrage a fait l'objet d'un congrès international à l'École nationale de police du Québec à l'été 2011. Ces trois ouvrages sont publiés aux Éditions Yvon Blais.



Michel St-Yves, psychologue judiciaire

Photo : Françoise Miquet

Dans le cadre du baccalauréat en sécurité et études policières, comme dans le cadre du DEC en techniques policières, la psychologie sert à analyser les comportements du criminel, mais aussi ceux du policier.

La police, un corps de métier en évolution Michel St Yves explique que l'on trouve aujourd'hui une plus grande variété d'hommes – et de plus en plus de femmes ! – dans la police : « Le métier s'est à la fois "banalisé" et professionnalisé », dit-il. En effet, dans le cadre du baccalauréat en sécurité et études policières, comme dans le cadre du DEC en techniques policières, la psychologie sert à analyser les comportements du criminel, mais aussi ceux du policier. « Le savoir-être devient aussi important que le savoir-faire », souligne le psychologue, qui regrette que le métier d'enquêteur ne semble plus susciter de vocations aussi passionnées qu'autrefois.





Le Guide de méthodologie universitaire : le succès de la rentrée !

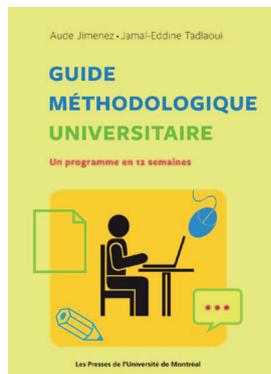
Aude Jiménez, chargée de cours, doctorante et maintenant auteure

par MICHEL SARRA-BOURNET

Lorsque Aude Jimenez a débarqué à Montréal, un jour de septembre 2004, elle s'est présentée au Département de sociologie juste au bon moment : il restait une place pour enseigner le cours « Méthode de sciences humaines et du travail intellectuel ». Quelle chance, pour elle qui avait déjà enseigné cette matière à Toulouse, dans sa France natale ! À l'époque, on avait formé cinq groupes de 20 à 25 élèves pour le Bac 120¹ et le Programme d'accès aux études universitaires. Cet automne, Aude enseigne à l'une des neuf sections, dont deux sont offertes au Campus Laval. Elle déplore qu'on lui confie maintenant des groupes de 80 étudiants, ce qui nuit au contact avec l'enseignant. « On ne peut pas donner ce cours si on n'aime pas profondément enseigner, affirme-t-elle. Il exige une capacité d'adaptation incroyable : les étudiants viennent de toutes sortes de milieux ; ils ont entre 17 et 77 ans, cer-

tains sont francophones et d'autres pas. J'ai même eu des étudiants haïtiens juste après le séisme ! »

Au fil des ans, Aude Jimenez avait élaboré un recueil de textes que la librairie Jean-Brillant recommandait même à des étudiants qui ne suivaient pas le cours de méthodologie. Aux Presses de l'Université de Montréal (PUM), on lui a demandé d'étoffer son ouvrage pour le publier, ce qu'elle s'est empressée de faire avec son collègue Jamal-Eddine Tadlaoui, qui enseigne la même matière qu'elle depuis le début. « Ce livre peut être utilisé partout. À partir de nos cours, nous avons généralisé les concepts



Aude Jimenez, chargée de cours en sociologie

Photo : Françoise Miquet

pour des étudiants qui entreraient dans n'importe quelle université. »

D'ailleurs, si le *Guide de méthodologie universitaire* s'est, jusqu'ici, bien vendu à l'Université de Montréal, il a également un certain succès ailleurs. Pour Aude Jiménez, qui entreprend un doctorat, c'est un gage de reconnaissance de la qualité son travail. En vente dans toutes les bonnes librairies. ■

¹ Voir l'article sur le Bac 120 en page 14

Aude Jimenez et Jamal-Eddine Tadlaoui, *Guide méthodologique universitaire*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2011

Une nouvelle publication qui porte sur les mécanismes de l'esprit humain

Patrick Lynes, psychologue clinicien, chargé de cours et bien plus encore

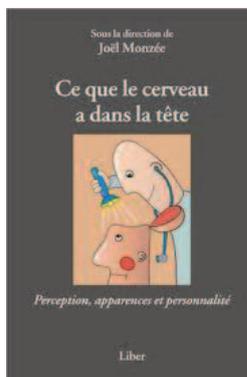
par MICHEL SARRA-BOURNET

On a l'impression d'avoir devant soi un homme de la Renaissance. Patrick Lynes fait des liens entre la biologie et la socio-logie en passant, bien sûr, par sa profession initiale, la psychologie. Mais son discours extrêmement actuel rappelle qu'il existe encore des esprits véritablement multidisciplinaires en ce XXI^e siècle. « En tant que psychologue, je me suis intéressé à différentes approches et à différentes perspectives, explique-t-il. J'ai travaillé avec diverses techniques et j'ai commencé à réfléchir à ce qu'étaient la nature humaine, le rapport au temps et le sentiment d'être en lien avec la communauté. Aujourd'hui, la société se transforme beaucoup, il y a une perte de références. L'être humain ne peut pas changer aussi rapidement. »

Dans « La neurologie au secours de l'humanisme », l'essai qu'il vient de publier dans le cadre de l'ouvrage collectif *Ce que*

le cerveau a dans la tête, Patrick Lynes explique à quel point le cerveau est souple et peut s'adapter à un environnement virtuel. « Mais cela réclame sa rançon, affirme-t-il. L'être humain a besoin de respirer; il a besoin de connaître d'autres expériences qui soient moins régies par la rationalité instrumentale. »

Dans son ouvrage précédent, intitulé *Le besoin de l'impossible*, publié chez Liber, Patrick Lynes étudie plutôt l'être humain dans le contexte social : « C'est un livre sur la transformation du rapport à l'idéal dans notre société. Ma thèse est que dans un monde où il est de plus en plus difficile de choisir un idéal, on a une tendance croissante à idéaliser, à prêter une qualité de perfection à ce qui ne la possède pas. » Les exemples sont à découvrir dans son ouvrage !



Patrick Lynes, psychologue clinicien

Photo : Michel Sarra-Bournet

liser, à prêter une qualité de perfection à ce qui ne la possède pas. » Les exemples sont à découvrir dans son ouvrage !

Le chargé de cours a aussi créé un blogue, www.cepsychologie.com. « Mon objectif, en écriture, est toujours le même : amener un degré de réflexion, ébranler les certitudes et inciter les gens à s'approprier leur vie », conclut-il. ■

Ce que le cerveau a dans la tête, sous la direction de Joël Monzée, Montréal, Éditions Liber, 2011 – « La neurologie au secours de l'humanisme », chapitre écrit par Patrick Lynes.



Photos : Thomas Collombat et Françoise Miquet

L'Assemblée générale du SCCUM s'oppose à l'augmentation des droits de scolarité imposée par le gouvernement du Québec et soutient le mouvement étudiant dans ses revendications à cet égard.

– Motion adoptée lors de L'Assemblée générale du Syndicat des chargées et chargés de cours du 17 novembre 2011

